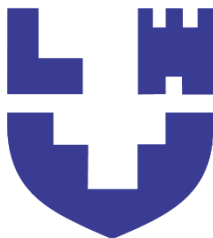


Міністерство освіти та науки України
Луцький національний технічний університет



ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ

Конспект лекцій
для підготовки бакалавра
галузь знань – С «Соціальні науки, журналістика, інформація та
міжнародні відносини»
спеціальність – С1 «Економіка та міжнародні економічні
відносини (за спеціалізаціями)»
спеціалізація – С1.01 «Економіка»
денної та заочної форм навчання

Луцьк 2025

УДК 330
П 45

Електронна копія друкованого видання передана для внесення в репозитарій ЛНТУ

Директор бібліотеки _____ Н.П. Поліщук

Рекомендовано до видання вченою радою факультету бізнесу та права ЛНТУ, протокол № 1 від «19» вересня 2025 року.

Голова вченої ради факультету бізнесу та права _____ Ковальська Л.Л.

Розглянуто і схвалено на засіданні кафедри економіки ЛНТУ, протокол № 1 від «19» вересня 2025 року.

Завідувач кафедри економіки _____ О.М. Шубалий

Укладач: _____ О.А. Хілуха, кандидат економічних наук доцент.

Рецензент: _____ А.І. Гордійчук кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки ЛНТУ.

Відповідальний за випуск: _____ О.М. Шубалий, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки ЛНТУ.

П 45 **Професійна орієнтація** [Текст]: Конспект лекцій для підготовки бакалавра галузі знань – С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини», спеціальність – С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)», спеціалізація – С1.01 «Економіка», денної та заочної форм навчання / уклад. О. А. Хілуха. Луцьк: ЛНТУ, 2025. 52 с.

Видання містить плани та основний зміст лекційних занять, список рекомендованої літератури. Призначене для студентів економічних спеціальностей

© О. А. Хілуха, 2025

ЗМІСТ

Вступ	4
Тема 1. Вступ до професійної орієнтації	6
Тема 2. Професіографія як методична основа професійної орієнтації особистості	12
Тема 3. Психодіагностика у системі професійної орієнтації особистості	19
Тема 4. Профінформація як основа професійної орієнтації особистості	23
Тема 5. Професійна консультація особистості	28
Тема 6. Професійний відбір у системі професійної орієнтації особистості	33
Тема 7. Кар'єрний ріст особистості	38
Тема 8. Професіоналізм	44
Список рекомендованої літератури	48

ВСТУП

Мета викладання дисципліни формування у студентів фундаментальних знань теорії та практики професійної орієнтації і відповідних професійних компетенцій.

Завдання дисципліни вивчення теоретичних положень і практики взаємодії суспільства та людини у сфері професійної орієнтації як умови стійкого розвитку економіки.

Дисципліна «Професійна орієнтація» забезпечує набуття здобувачами освіти **компетентностей**:

Інтегральна компетентність

ІК Здатність розв'язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми в ході професійної діяльності у галузі ділового спілкування або у процесі навчання, що передбачає застосування окремих методів і положень та поєднання економічної науки та етичних норм поведінки та характеризується невизначеністю умов і необхідністю врахування комплексу вимог здійснення професійної та навчальної діяльності

Загальні компетентності

ЗК 4 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 11 Здатність приймати обґрунтовані рішення.

ЗК 12 Навички міжособистісної взаємодії.

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності

СК 1 Здатність виявляти знання та розуміння проблем предметної області, основ функціонування сучасної економіки на мікро-, мезо-, макро- та міжнародному рівнях.

СК 2 Здатність здійснювати професійну діяльність у відповідності з чинними нормативними та правовими документами.

СК 3 Розуміння особливостей сучасної світової та національної економіки, їх інституційної структури, обґрунтування напрямів соціальної, економічної та зовнішньо-економічної політики держави.

СК 6 Здатність застосовувати економіко-математичні методи та моделі для вирішення економічних задач.

СК 7 Здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів.

СК 11 Здатність обґрунтовувати економічні рішення на основі розуміння закономірностей економічних систем і процесів та із застосуванням сучасного методичного інструментарію

СК 12 Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.

Програмні результати навчання:

ПРН 2 Відтворювати моральні, культурні, наукові цінності, примножувати досягнення суспільства в соціально-економічній сфері, пропагувати ведення здорового способу життя.

ПРН 3 Знати та використовувати економічну термінологію, пояснювати базові концепції мікро- та макроекономіки.

ПРН 4 Розуміти принципи економічної науки, особливості функціонування економічних систем.

ПРН 5 Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

ПРН 15 Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.

ПРН 16 Вміти використовувати дані, надавати аргументацію, критично оцінювати логіку та формувати висновки з наукових та аналітичних текстів з економіки.

ПРН 17 Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

ПРН 18 Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність.

ПРН 19 Використовувати інформаційні та комунікаційні технології для вирішення соціально-економічних завдань, підготовки та представлення аналітичних звітів.

Тема 1. Вступ до професійної орієнтації

1. Історія виникнення і сучасний стан розвитку професійної орієнтації особистості
2. Теоретичні основи професійної орієнтації особистості
3. Мета, функції та завдання професійної орієнтації особистості

1. Історія виникнення і сучасний стан розвитку професійної орієнтації особистості

Перший досвід розробки системи професійної орієнтації був представлений у роботах А. Болтунова, П. Блонського. Слід окремо підкреслити, що мова у їх роботах йшла саме про систему професійної орієнтації, а не про окремі заходи. Основне призначення системи — раціональний у суспільній й особистій розподіл по професіях. На засадах цієї системи базувалася робота з профорієнтації. Так, раціональний вибір професії, на думку А. Болтунова, може бути тільки у тому випадку, коли студент після закінчення університету усвідомлює суспільну й особисту значущість професійного самовизначення, має досить повне і точне уявлення про види діяльності, про свої навички, здібності й інтереси, визнає підпорядкування вузько особистих мотивів вибору професії суспільним і державним вимогам [3]. Передумови раціонального вибору професії реалізуються як через навчально-виховний процес, так і системою профорієнтаційних заходів. Університет дає інформацію про досягнення та перспективи народного господарства, про вимоги різних видів діяльності до особистості, виховує позитивне ставлення до праці, забезпечує оціночні дані стосовно підготовки, трудової придатності й спрямованості. Чим більше зробить університет у цьому напрямку, тим краще її випускники будуть підготовлені до раціонального вибору професії. Автор робить спробу стандартизувати систему профорієнтаційної роботи. До змісту цієї системи А. Болтунов включає: профінформацію, основне завдання якої — дати повну і точну інформацію про сутність професії для того, щоб вона увійшла до складу мотивів вибору професії; профобстеження, до змісту якого входить обстеження професійної інформованості (знання професій), профспрямованості (виявлення установок на вибір професії, оцінка сили, міцності суспільної прийнятності, медичне обстеження профпридатності, рівень загальноосвітньої та трудової підготовки); профконсультацію. Причому, кожний крок у рамках запропонованої системи повинен бути пов'язаний з попереднім і наступним, тобто в роботі слід дотримуватися послідовності й наступності

П. Блонський, який також займався питаннями професійної орієнтації, вважав, що для того, щоб підготуватися до правильного вибору професії, їх необхідно, перш за все, ознайомити із загальними основами виробництва та

професіями, які в ньому беруть участь. Велику роль в професійному самовизначенні він відводив заняттям за інтересами, під час проведення яких студенти повинні отримувати інформацію про їх майбутню професію не тільки в теоретичній площині, а й за допомогою практичних занять (адаптованих за віком), зокрема, за допомогою екскурсій на підприємства та при безпосередній участі у виробничому процесі. Таким чином студенти мають можливість випробувати себе безпосередньо «в середині професії». П. Блонський наполегливо пропонував, щоб при наданні допомоги учням у виборі професії враховувалися їх інтереси, нахили та здібності. При цьому не тільки враховувати, але й розвивати їх, розкриваючи суспільну значущість професії й технічні перспективи її розвитку [2].

Новий етап у розвитку, активізації та підвищенні рівня роботи з професійної орієнтації, узгодження зусиль різних організацій у здійсненні системи заходів з підготовки молоді до вибору професії починається з формування матеріальної бази та становлення організаційної структури професійного розвитку через створення центрів професійної орієнтації молоді. В цей період та першу половину 90-х років професійна орієнтація отримала свій найбільший розвиток в руслі виховного та розвивального підходів. У той час професійна орієнтація склалася як система, що включала професійну просвіту, розвиток інтересів і схильностей, професійну діагностику, професійний добір та відбір, професійну адаптацію. В практиці профорієнтації велику роль мали центри профорієнтації та консультування, служби зайнятості, кабінети профорієнтації, навчально-виробничі комбінати, виробнича практика старшокласників на робочих місцях. З позицій практичної спрямованості кінець ХХ сторіччя став періодом занепаду професійної орієнтації. Відродження професійної орієнтації є нагальною проблемою сьогодення.

2. Теоретичні основи професійної орієнтації особистості

Профорієнтацію слід розглядати як одну з найважливіших професійних технологій, оскільки вона націлена на професіоналізацію особистості, сприяє одночасно гуманізації і технологізації професійного вибору.

Профорієнтаційна технологія — це сукупність способів, прийомів, принципів і методів профорієнтації, обумовлених її метою і завданнями, послідовністю їх реалізації, наявністю відповідного інструментарію. Означені вище положення дозволяють обґрунтувати та визначити зміст поняття «професійна орієнтація».

Професійна орієнтація — комплекс науково-обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги особистості щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, можливостей та потреб ринку праці в кадрах. Професійна орієнтація спрямована на подолання віддаленості професійних інтересів, намірів молоді від потреб ринку праці у фахівцях. Виходячи з

сутності профорієнтації, в її структурі виділяють три основні елементи, технологічні складові, які характеризують її функціональний зміст: професійну інформацію, професійну консультацію і професійний відбір (добір).

Науково-методичними основами та засобами, на яких будується профорієнтація, є професіографія і психодіагностика. Зазначені елементи здійснюються у тісному взаємозв'язку між собою, тому ігнорування будь-якого структурного елемента може призвести до того, що профорієнтаційні заходи будуть неефективними. Кожний з них виконує свої завдання і йде за попереднім у певній послідовності. У практиці ж профорієнтаційної роботи не завжди можна встановити чіткі межі, які відділяють один елемент від іншого.

Профінформація набуває схоластичного і психологічно-пасивного характеру, якщо вона ігнорує дані профконсультаційних досліджень (наприклад, вивчення професійних інтересів, здібностей і нахилів особистості), або ж досліджень з профвідбору (наприклад, професіографічний матеріал, вимоги професії до особистості). Нерідко названа нами послідовність структурних елементів змінюється, не є незмінним і їх зміст. Іноді на якомусь з етапів системи профорієнтації вирішуються завдання, характерні й для інших етапів. Наприклад, під час проведення профвідбору здійснюється і профконсультація, в процесі якої вивчається особистість з метою надання кваліфікованої поради, і проводиться профінформація. Але вказана вище послідовність структурної побудови системи профорієнтації у практичній роботі є переважаючою. З огляду на таке визначення профорієнтації, за необхідності змінюються підходи до характеристики і визначень її структурних елементів, а звідси і до її запровадження в практичну роботу.

Професійна інформація, як окремий відносно самостійний елемент профорієнтації, є науково-практичною системою організації та проведення роботи, спрямованою на засвоєння особистістю необхідних знань про світ професій з їх вимогами до працівника, формами й умовами їх освоєння, про стан ринку праці та потреби господарського комплексу у кваліфікованих кадрах, про умови правильного вибору професії і можливості професійного розвитку. Ефективність проведення профінформаційної роботи залежить від якості та форми подання інформації. Щоб уникнути помилок у профінформаційній роботі, слід дотримуватися низки вимог, що ставляться до професійної інформації, а саме: інформація повинна бути всебічною, достовірною й об'єктивною.

Професійна консультація є системою спеціалізованих за ходів з вивчення й оцінки індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей особистості з метою надання їй кваліфікованої поради щодо вибору чи зміни професії, праце влаштування.

Професійний відбір є системою психодіагностичного обстеження

особистості, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професій згідно з нормативними вимогами, на надання допомоги у визначенні та підборі конкретної професії, місця роботи на основі вивчення й оцінки її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей, можливостей та потреб ринку праці в кадрах.

Інтегральним показником професійного самовизначення є професійний план особистості. **Особистісний професійний план** — це модель професійного шляху, його образ, що існує в уяві людини. Він є результатом складної мотиваційної, емоційної та когнітивної обробки всіх знань, всього досвіду особистості, пов'язаних зі світом професій.

Розуміючи особистісний професійний план, як образ майбутнього, і, виходячи з положення загальної психології про регулюючу функцію образу, можна вважати його важливим регулятором поведінки особистості в процесі її професійного самовизначення. Тому надання особистості допомоги у виборі професії і повинне, значною мірою, зводитися до побудови, корекції і перебудови саме таких внутрішніх регуляторів її діяльності та поведінки в процесі професійного самовизначення. В ідеалі особистісний професійний план включає: визначення головної професійної мети, установлення її відповідності іншим життєвим цілям; визначення найближчих і найвіддаленіших у часі конкретних цілей; самопізнання своїх можливостей в майбутній професійній діяльності; співставлення своїх можливостей з вимогами професійної мети, виявлення труднощів, можливих перешкод; визначення шляхів розвитку і саморозвитку для підготовки до вибору професії й майбутньої професійної діяльності; усвідомлення можливих зусиль, необхідних для освоєння професії; знаходження та вибір резервних варіантів професійного вибору та шляхів його здійснення на випадок непередбачуваних ситуацій; усвідомлення своєї відповідальності за прийняте рішення про вибір професії та його здійснення.

Як показує досвід профорієнтаційної роботи, особистісні професійні плани відрізняються у людей своєю визначеністю, зрозумілістю, повнотою, стійкістю у часі (по відношенню до різних впливів), реальністю реалізації, логічною обґрунтованістю і внутрішньою узгодженістю з чітко вираженими можливостями здійснення, моральною виправданістю. Все сказане вище дозволяє розглядати професійну орієнтацію як складне і багатопланове явище, що поєднує економічні процеси з соціальними, освітянські з психологічними, як сукупність виховуючих і навчаючих впливів, які забезпечують особистості самостійність і усвідомленість професійного вибору, оволодіння професією й успішну професійну діяльність, що відповідає нагальним потребам країни, і дозволяє максимально реалізувати її можливості

3. Мета, функції та завдання професійної орієнтації особистості

Метою професійної орієнтації є формування в особистості здатності

вибрати певний тип професійної діяльності, що оптимально відповідає її індивідуально-психологічним особливостям, можливостям, інтересам та потребам ринку праці у кадрах; сприяння специфічними методами посиленню конкурентноспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення. Саме тому, профорієнтація покликана вирішувати завдання формування особистості працівника нового типу, що забезпечить ефективне використання кадрового потенціалу та раціональне регулювання ринку праці. Для успішного входження особистості у новий, невідомий для неї світ професій та просування в ньому до бажаної мети, суспільство надає їй орієнтири, які відображають кількісну і якісну потребу в кадрах, а також конкретні види професійної діяльності й можливості підготовки до них.

Професійна орієнтація, як цілісна система, здатна вирішити покладені на неї завдання лише в тому випадку, коли кожний її структурний елемент буде ефективно працювати на всю систему й справлятися з покладеними на нього функціями. У свою чергу, від правильного розподілу функцій усередині системи залежить результат профорієнтаційної роботи в цілому.

Можна виділити такі **функції профорієнтації**, які визначаються її метою:

- а) соціальну;
- б) економічну;
- в) психолого-педагогічну;
- д) медико-психофізіологічну.

Соціальна функція професійної орієнтації полягає в засвоєнні особистістю певної системи знань, норм, цінностей, що дозволяють їй здійснювати свою соціально-професійну діяльність як повноправного члена суспільства й удосконалюватися у відповідності з державними і суспільними відносинами. Тому професійну орієнтацію особистості необхідно розглядати, перш за все, з позиції інтересів особистості та соціального замовлення суспільства, а також прогнозування підготовки кадрів для різних галузей господарства, єдності формування особистих і суспільних ціннісних орієнтацій.

Економічна функція профорієнтації полягає у поліпшенні якісного складу робочої сили (за критеріями професійного, психологічного і соціального характеру), підвищенні задоволеності працею, зниженні плинності кадрів, підвищенні професійної активності працівників і продуктивності праці, економії робочого часу. Професійна орієнтація має сприяти формуванню в студентській молоді економічного мислення, навичок сучасної культури праці, розумного споживання.

Психолого-педагогічна функція профорієнтації полягає у ви явленні та формуванні в студентської молоді інтересів, нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних властивостей з метою адекватного вибору професії; допомогти їм у професійному виборі у відповідності зі своїми потенційними можливостями; проектуванні індивідуальних програм

професійного самовизначення, у його психологічному корегуванні й переорієнтації.

Медико-психофізіологічна функція професійної орієнтації реалізується у проведенні пролонгованого спостереження та контролю за рівнем фізичного й психофізіологічного розвитку, станом здоров'я особистості, необхідних і достатніх для успішного виконання тієї чи іншої професійної діяльності. В умовах навчального закладу своєчасне визначення відхилення у стані здоров'я студентської молоді допомагає застерегти її від вибору протипоказаної професії, а у випадку необхідності скорегувати її професійні плани таким чином, щоб вони максимально відповідали можливостям молоді.

Важливою умовою досягнення мети професійної орієнтації й виконання нею основних функцій є конкретні завдання. Перехід до нових економічних умов змінює також завдання профорієнтації. І це цілком логічно, оскільки протягом всього часу її існування, будь-які зміни у ній визначалися технологічно-економічними та соціальними вимогами періоду розвитку держави.

Основними завданнями профорієнтації є:

забезпечення конституційних, соціальних гарантій і послуг щодо вільного вибору чи зміни професії, працевлаштування та шляхів професійної самореалізації особистості в умовах ринкової економіки;

формування у людини установки на власну активність і самопізнання як основу професійного самовизначення та самоствердження;

створення передумов для неперервного зростання рівня професійної компетентності особистості, як найважливішої умови її конкурентноспроможності на ринку праці, максимальної реалізації особистісного потенціалу;

досягнення збалансованості між індивідуально-психологічними особливостями людини, її можливостями, інтересами та потребами ринку праці у кадрах;

визначення характерних вимог до людини різних видів професійної діяльності;

ознайомлення особистості зі світом професій, кон'юнктурою ринку праці, правилами вибору професії, з своїми правами та обов'язками;

перевірка можливостей для самореалізації у різних видах професійної діяльності; забезпечення розвитку професійно важливих якостей;

оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог; психологічна орієнтація особистості на ринок праці;

забезпечення соціальної та професійної мобільності особистості.

Тема 2. Професіографія як методична основа професійної орієнтації особистості

1. Професіографія та її місце у професійній орієнтації особистості
2. Профорієнтаційна класифікація професій
3. Принципи і методи професіографічного вивчення професій

1. Професіографія та її місце у професійній орієнтації особистості

Основною метою вивчення різних видів професійної діяльності в контексті професійної орієнтації є надання практичним працівникам, які займаються профорієнтацією, соціально економічної, технологічної, санітарно-гігієнічної інформації про професії, визначення вимог, які та чи інша професія висуває до індивідуально-психологічних, психологічних та особистісних характеристик людини.

Під професіографією розуміється розділ психології праці, предметом якого є технологія вивчення професій та їх класифікація. Професіографія шляхом об'єктивного дослідження, покликана розкрити всю складність професії, виявити її змістовні та структурні особливості, визначити різноманітність взаємовідносин особистості працівника з предметами, засобами й продуктами праці, з оточуючими людьми, з низкою специфічних і неспецифічних явищ, що супроводжують процес праці, розкрити властивості напруження в ньому різних психічних функцій та на основі цього окреслити весь спектр вимог до особистості як суб'єкта відповідної професійної діяльності. Вихідним концептуальним поняттям професіографії є «професія».

Професія — вид трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці та вимагає для його виконання здібностей, теоретичних знань та практичних навичок. Професія визначається характером продукту, що створюється, використовуваними знаряддями праці і специфічними умовами виробництва, а також має групу споріднених спеціальностей. Поняття професія більш широке, ніж спеціальність, тому їх не варто ототожнювати.

Спеціальність — підтип професії, що визначається подальшим розподілом праці у рамках однієї професії (наприклад, професія слюсар: слюсар будівельний, слюсар-інструментальник, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар з ремонту агрегатів та ін). Необхідно визнати, що немає загальноприйнятих критеріїв ідентифікації та розпізнання професій і спеціальностей. Часто ці поняття використовуються як синоніми. В повсякденному використанні термінів, іноді не розрізняють навіть поняття «професія» й «посада». Посада є сукупністю трудових обов'язків, які працівник виконує на певному робочому місці (наприклад, посада чергового, вивідного, головного інженера тощо). Результатом професіографічного вивчення є професіограма.

Професіограма — документ, в якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктних характеристик професії і

сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини.

Існує два види професіограм: професіокарти і повні професіограми. Професіокарти виконують функцію самої загальної орієнтації в професії. Професіокарта — це коротке описання характеру професійної діяльності працівника, результатів його праці та їх значення для людей. У структуру професіокарти входить офіційна сучасна назва професії, описання результатів праці та трудових дій, основних індивідуально-психологічних особливостей, яких вимагає професія, вказування на можливі шляхи навчання, типи навчальних закладів. Професіограма — це документ, у якому подано комплексно систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії: описання виробничо-технічних, технологічних, соціально-психологічних характеристик, медико-гігієнічних умов професійної діяльності, психологічних та психофізіологічних вимог, які професія пред'являє до людини. У повній професіограмі вказуються функції даної професії у ускладненні в її освоєнні, пов'язані з певними індивідуально психологічними особливостями людини. Професіограма включає як провідну складову психограму, що складається в результаті психологічного вивчення професійної діяльності. Психограма — портрет ідеального або типового професіонала, сформульований у термінах психологічно вимірюваних властивостей. У психологічній літературі за змістом і структурою виділяють такі види професіограм: Комплексна професіограма враховує широке коло характеристик (соціальних, виробничо-технологічних, економічних, психологічних, медико-гігієнічних), а також указує на предмет, мету, спосіб, критерії оцінки результатів. Аналітична професіограма розкриває не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії і показники психологічної структури професійної діяльності. Для цього у спеціально аналізуються об'єктивні психологічні показники, що в підсумку дозволяє виділити професійно важливі якості, які відповідають даним завданням; характеристики праці. Психологічно орієнтована професіограма описує: а) зовнішню картину праці, поведінку працівника в процесі професійної діяльності — фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, часову динаміку виробничої активності працівника, типові помилки тощо; б) внутрішню картину праці — типові реакції особистості на певні ситуації професійної діяльності, інтегральні утворення особистості працівника (здібності, структура навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні й емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика та ін.). Методична професіограма надає стратегію організації вивчення змін, функціональних станів, способів саморегуляції змін, що відбуваються в когнітивних, сенсорно-моторних, емоційно-вольових та інших сферах у процесі виконання професійної діяльності суб'єктом праці, забезпечує підбір діагностичного інструментарію й процес психодіагностики з метою оцінки як рівня сформованості професіонала, так і оцінки тенденцій успішності освоєння

професії. Формуюча професіограма дозволяє людині осмислити свою актуальну і перспективну готовність до вибору професії, до майбутньої професійної діяльності, забезпечує стратегію інтроспективного вивчення власної мотиваційно спрямованої навчально-професійної діяльності для переосмислення й усвідомлення її психологічної сутності та своєї професійної готовності.

Схема професіографічного вивчення професійної діяльності

Розділ I. Загальна характеристика професії: 1.1. Код професії. 1.2. Історія виникнення професії. 1.3. Яких змін зазнала професія під впливом науково-технічного прогресу. 1.4. Суспільно-економічне значення професії та перспективи її розвитку. 1.5. Основний зміст функціональних обов'язків (що робітник, працівник повинен знати і вміти, за що відповідати). 1.6. Характеристика процесу праці (вид праці: ручна, механізована, автоматизована; одиничне чи масове виробництво, темп та ритм роботи). 1.7. Засоби виробництва (матеріали, інструменти, устаткування); зв'язки з іншими професіями. 1.8. Тип діяльності за класифікацією Є. Клімова (з ким або з чим матимете справу в процесі роботи). 1.9. Готовність до можливих змін у професійній діяльності.

Розділ II. Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці: 2.1. Ступінь тяжкості та напруженості праці. 2.2. Обмеженість щодо статі. 2.3. Режим праці та відпочинку. 2.4. Особливі умови та фактори праці. 2.5. Можливості помилок, аварій, травматизму.

Розділ III. Вимоги професії до працівника: 3.1. Необхідний рівень теоретичних знань, умінь та практичних навичок. 3.2. Медичні вимоги. 3.3. Вимоги щодо здібностей та інтересів. 3.4. Психофізіологічні вимоги (відчуття, сприймання, увага, психомоторика). 3.5. Вимоги до інтелектуальної сфери (особливості пам'яті, мислення, уявлення, спостережливості). 3.6. Вимоги до емоційно-вольової сфери (самоконтроль, урівноваженість, стриманість, рішучість, упевненість, здатність до ризику). 3.7. Вимоги до морально-ділових якостей.

Розділ IV. Професійне навчання: 4.1. Навчальні заклади, де можна набути професію. 4.2. Загальні умови та вимоги щодо вступу до професійного навчального закладу (необхідні практичні навички). 4.3. Матеріальне заохочення професійного навчання. 4.4. Провідні навчальні дисципліни, що вивчаються. 4.5. Форми та тривалість навчання. 4.6. Якими ще професіям можна оволодіти за допомогою матеріалу, що вивчається. 4.7. Конкретні місця, форми й умови навчання, рівень отриманої кваліфікації (регіональний рівень).

Розділ V. Протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків: 5.1. Медичні протипоказання до навчання та роботи за відповідною професією. 5.2. Психофізіологічні та психологічні обмеження щодо освоєння та роботи за відповідною професією, позитивні поради.

Розділ VI. Заробіток: 6.1. Наявність заробітку під час навчання. 6.2.

Вірогідний регіональний середній заробіток за професією. 6.3. Середній заробіток за професією на конкретних підприємствах, установах регіону.

Розділ VII. Перспективи зайнятості: 7.1. Імовірність працевлаштування після навчання. 7.2. Галузеві та регіональні потреби господарства у фахівцях відповідної професії. 7.3. Зайнятість жінок. 7.4. Ризик безробіття. 7.5. Інші галузі господарства та професії, де можна реалізувати набуті професійні знання.

Розділ VIII. Підвищення кваліфікації: 8.1. Подальше професійне навчання. 8.2. Підвищення кваліфікації та оволодіння суміжними професіями. 8.3. Спеціалізація у межах конкретної професії.

2. Профоріснтаційна класифікація професій

Предмет праці — це об'єкт, на який спрямована людська діяльність. Це може бути інша людина, жива і нежива природа, технічні об'єкти, символи, знаки, художній образ. Згідно з класифікацією, в залежності від предмета праці професії поділяються на п'ять типів. Кожна професія пред'являє специфічні вимоги до індивідуально-психологічних особливостей людини, які, з певною мірою узагальнення, є професійно важливими для більшості професій цього типу. Відсутність належного рівня розвитку однієї або декількох з них можна розглядати як відносне протипоказання до більшості професій відповідного типу.

До типу професій «людина — людина» (соціономічні) відносяться професії, де предметом праці є людина, група людей, колектив, клас, військовий підрозділ, екіпаж тощо. Професії цього типу мають дві особливості. Перша полягає в тому, що головний зміст праці тут зводиться до встановлення взаємостосунків між людьми, а друга — такі професії вимагають подвійної підготовки: а) уміння встановлювати та підтримувати контакти з людьми, розуміти їх і знати в їхні індивідуально-психологічні особливості; б) професійна підготовка (спеціальні знання, уміння, навички) у тій чи іншій галузі виробництва, науки, техніки тощо. Основні засоби впливу на людину в процесі професійної діяльності — слово, міміка, жест, інтонація мови, власна поведінка. Представники професій типу «людина — людина» працюють у сфері освіти, охорони здоров'я, побутового і культурно-освітнього обслуговування, в адміністративних органах управління тощо. Для професій цього типу домінуюче значення мають такі індивідуально-психологічні та особистісні якості: а) комунікативні й організаторські здібності; б) доброзичливість і справедливість, тактовність; в) урівноваженість; г) тенденція до екстраверсії; ґ) емоційна стабільність, витримка; д) опостережливість; е) логічне мислення; є) розподіл і переключення уваги, високі показники розвитку пам'яті.

Тип професій «людина — техніка» (технономічні) об'єднує професії, предметом праці яких є технічні системи, машини, механізми, технічні об'єкти. Професій цього типу так багато, що їх можна розділити на декілька

підтипів: а) з виробництва й обробки металу, механічного складання, монтажу машин, приладів, обладнання; б) з ремонту, налагодження, обслуговування механічного обладнання, технологічних машин, транспортних засобів; в) з монтажу, ремонту приміщень, будинків, конструкцій; г) пов'язані з обробкою, добуванням і використанням неметалічних промислових матеріалів, виробів, напівфабрикатів; ґ) пов'язані зі збором, монтажем і налагодженням електрообладнання, приладів, апаратури; д) пов'язані із застосуванням транспортних засобів, управлінням ними; е) пов'язані з переробкою сільськогосподарської продукції. Професії цього типу пред'являють значні вимоги до: а) технічного і оперативного мислення; б) просторової уваги; в) точності та координат рухів; г) розподілу, концентрації і переключення уваги; ґ) зорового, слухового та м'язево-суглобного сприйняття; д) оперативної і довготривалої пам'яті; е) окоміру; є) емоційної стійкості; ж) спостережливості, наполегливості та витримки.

Професії, предметом праці яких є жива і нежива природа — земля, вода, атмосфера, біологічні процеси, корисні копалини — відносяться до типу «людина — природа» (біономічні). Фахівцям цих професій доводиться вивчати, досліджувати, аналізувати стан, умови життя рослин і тварин, вирощувати їх, доглядати за ними, проводити профілактику захворювання рослин, лікування тварин, боротися з шкідниками. Специфіка професій цього типу полягає в тому, що результати роботи виявляються протягом довготривалого часу, що обчислюється іноді не тільки тижнями чи місяцями, а навіть роками. Успішність роботи працівників професій цього типу залежить від високого рівня розвитку: а) фізичної сили та здоров'я; б) просторової уваги й аналітичного мислення; в) емоційної стабільності; г) концентрації і розподілу уваги; ґ) оперативного мислення; д) точності та координації рухів; е) дисциплінованості й наполегливості, витримки; є) тенденції до інтроверсії.

До типу професій «людина — знакова система» (сигнономічні) відносяться професії, де предметом праці людини виступають умовні знаки, цифри, схеми, карти, таблиці, формули, звукові сигнали. Професії цього типу дуже різноманітні. Серед них можна виділити такі, що пов'язані: а) з оформленням документів, аналізом текстів або з їх перекладом, перекодуванням; б) з математичними, хімічними, знаковими системами; в) зі схематичним відображенням об'єктів, обробкою інформації у вигляді умовних знаків; г) зі сприйняттям і переробкою інформації, контролем, прогнозуванням і своєчасним прийняттям рішень. Успішність роботи фахівців цього типу професій залежить від: а) швидкості сприйняття; б) образного, аналітичного і вербального мислення; в) словесно-логічної пам'яті; г) концентрації уваги; ґ) точності рухів; д) емоційної стабільності; е) посидючості й терплячості, відповідальності, акуратності. До типу професій «людина — художній образ» (автономічні) відносяться професії, де предметом праці виступають художнє відображення дійсності, проектування,

моделювання, відтворення і створення нових образів, виготовлення та розмноження художніх виробів у масовому виробництві. Фахівці даного типу професій створюють проекти, ескізи, художні твори, різні моделі, втілюють їх в поєднаннях ліній, форм, кольорів, звуків, рухів. Однією з важливих особливостей професій даного типу є те, що значна доля трудових зусиль фахівця залишається прихованою від стороннього спостерігача, що іноді створює ефект легкого кінцевого результату праці. Для професій цього типу професійно важливими якостями є: а) образне мислення; б) пам'ять, особливо образна; в) спостережливість, концентрація уваги; г) просторові уявлення; ґ) точність рухів; д) акуратність; е) тенденція до екстраверсії; є) високий рівень емоційно-естетичного сприйняття.

До типу професій «людина — художній образ» (автономічні) відносяться професії, де предметом праці виступають художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення і створення нових образів, виготовлення та розмноження художніх виробів у масовому виробництві. Фахівці даного типу професій створюють проекти, ескізи, художні твори, різні моделі, втілюють їх в поєднаннях ліній, форм, кольорів, звуків, рухів. Однією з важливих особливостей професій даного типу є те, що значна доля трудових зусиль фахівця залишається прихованою від стороннього спостерігача, що іноді створює ефект легкого кінцевого результату праці. Для професій цього типу професійно важливими якостями є: а) образне мислення; б) пам'ять, особливо образна; в) спостережливість, концентрація уваги; г) просторові уявлення; ґ) точність рухів; д) акуратність; е) тенденція до екстраверсії; є) високий рівень емоційно-естетичного сприйняття.

3. Принципи і методи професіографічного вивчення професій

У даний час, коли увага до різних аспектів професійної орієнтації особистості та її переорієнтації все більш посилюється, на одне з перших місць виходять дослідження з професіографії як галузі, що стрімко входить у практику профорієнтаційної роботи.

Принцип комплексності і цілеспрямованості. Комплексне вивчення будь-якої професії передбачає: виробничу характеристику професії та її спеціальностей; економічну, соціологічну і соціально-психологічну характеристику професії; педагогічну характеристику професії (перелік знань, умінь та навичок, необхідних для успішного оволодіння професією і перспектив професійного зростання); санітарно-гігієнічну характеристику умов праці з особливим виділенням так званих «професійних шкідливостей»; перелік медичних протипоказань; психограму (перелік психологічних вимог професії до фахівця). Всі ці аспекти вивчення професії повинні враховуватися, хоч і не однаковою мірою, для різних цілей. У відповідності з цілеспрямованістю, зміст і обсяг професіограми залежить від мети, з якою проводиться вивчення професії. Метою ж такого вивчення можуть виступати профконсультація, профвідбір, професійне навчання та ін.

Принцип особистісного підходу. У відповідності з принципом особистісного підходу психограма повинна передбачати різні варіанти психологічних вимог: вимоги, що розраховані на фахівця середньої кваліфікації та на працівника з високим рівнем розвитку професійних здібностей. Інакше кажучи, професіограма повинна розроблятися з урахуванням принципу допусків.

Принцип надійності. Важливим принципом, який лежить в ос нові професійного вивчення професій є принцип надійності, що передбачає врахування ускладнених умов професійної діяльності, що вивчається, тобто вимоги до стійкості особистості до перешкод. Стійкість до перешкод є дуже важливою умовою придатності людини до багатьох видів професійної діяльності. Цей принцип у першу чергу враховується при складанні професіограм професій, пов'язаних з ризиком, небезпекою (транспортні, льотні, операторські професії тощо.).

Принцип диференційованого підходу. Сутність принципу диференційованого підходу полягає в тому, що при вивченні професій необхідно враховувати специфіку різних спеціальностей, що входять до даної професії. Принцип типізації.

Принцип типізації, навпаки, передбачає поєднання ряду професій у певні групи за схожістю вимог. Даний принцип лежить в основі психологічної класифікації професій. Принцип перспективності й реальності.

Принцип перспективності й реальності вказує на необхідність урахування в професіографічному вивченні тенденцій розвитку і змін у професіях, що вивчаються. Врахування вищевикладених методологічних принципів визначає якість професіографічної роботи і оберігає дослідників від помилок при розробці професіограм.

У процесі психологічного вивчення професій використовують ся методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості професійного середовища, зміст професійних завдань і психологічних вимог до працівника, а також методи структурування отриманої інформації.

Метод аналізу літературних джерел та службової інформації. Аналіз літературних джерел, де описуються різні види професійної діяльності, дає змогу скласти загальну характеристику груп професій і виділити перелік вимог, які професія висуває до індивідуально-психологічних властивостей і якостей працівника.

Метод опитування. Опитування є найбільш давнім прийомом, що застосовувався при вивченні професій. Цим методом користувався уже Г. Мюнстерберг при вивченні професії вагоновожатого.

Метод спостереження. Спостереження у професіографічному вивченні професій є способом збору первинної інформації про професії шляхом безпосереднього сприймання і прямої реєстрації різ них фактів та сторін професійної діяльності.

Метод самоспостереження і самозвіт. Самоспостереження в

професіографії можна використати у двох формах: як самозвіт фахівця і як самоспостереження психолога, який суміщає в одній особі дослідника і спеціаліста. Самоспостереження, як метод професіографії, є процесом активного відображення працівником про тикання власної професійної діяльності. На основі внутрішньої фіксації елементів певної діяльності надається самозвіт про кожний з цих елементів і їх послідовністю.

Трудовий метод. Вивчення професійної діяльності психологом здійснюється шляхом оволодіння і виконання деяких завдань трудового процесу, тобто психолог-дослідник сам оволодіває професією, набуваючи професійних знань і навичок, суміщає в одній особі дослідника і працівника — спеціаліста.

Експериментальний метод. Експеримент у процесі професіографічного вивчення професій використовується, головним чином, для вивчення тих її аспектів, які неможливо встановити лише на основі аналізу природного протікання робочого процесу. В залежності від мети вивчення професії застосовують природний або лабораторний експеримент.

Метод аналізу критичних ситуацій. Метод ґрунтується на збо рі інформації про поведінку людей у певних складних ситуаціях, а також у процесі професійної діяльності. Досліджуються причини допущення браку продукції, аварій, травматизму з метою встановлення ролі психологічного чинника у даних явищах.

Тема 3. Психодіагностика у системі професійної орієнтації особистості

1. Предмет і завдання психодіагностики
2. Методи психодіагностики та їх класифікація
3. Вимоги до психодіагностичних методик і їх користувачів

1. Предмет і завдання психодіагностики

Психологічна діагностика — галузь психологічної науки і, одночасно, найважливіша форма психологічної практики, що пов'язана з розробкою та використанням різноманітних методів розпізнання й оцінки індивідуально-психологічних особливостей людини; інтегративна дисципліна, що спирається на наукові теорії психології особистості, диференційної психології і психометрії, а в кінцевому результаті розробляє та використовує широкий комплекс психодіагностичних методик для вирішення конкретних практичних завдань.

Психофізіологічний рівень визначається необхідністю урахування психофізіологічних особливостей досліджуваних і ступенем відповідності цих особливостей вимогам конкретної професійної діяльності. В їх основі лежать властивості нервової системи, а саме: сила, слабкість, динамічність, лабільність, рухливість, урівноваженість.

Психологічний рівень визначається закономірностями пізнавальної, емоційної та вольової сфер людини, що проявляються в її діяльності та поведінці. Їх діагностика дозволяє вірогідно визначити цілі, мотиви, потреби, інтереси, здібності, риси характеру, схильності конкретної людини.

Соціально-психологічний рівень визначається закономірностями явищ психіки, зумовлених включенням людини в різні соціальні зв'язки (соціальні установки, позиції, процеси адаптації і соціалізації, комунікативні здібності, психологічна сумісність та ін.), а також психологічними характеристиками реального соціального середовища (міжособистісні стосунки, традиції, психологічний клімат, конкурентоспроможність, громадська думка, груповий настрій тощо).

Практично психодіагностика застосовується скрізь, де вимагається точне знання ступеня розвитку тих чи інших індивідуально психологічних властивостей і особистісних якостей людини. У всіх випадках вона вирішує такі типові для неї завдання: Установлення наявності у людини тієї чи іншої психологічної властивості або особливості поведінки, діяльності. Визначення ступеня розвитку даної властивості, якості, їх вираженості в певних кількісних і якісних показниках.

Опис психологічних і поведінкових особливостей людини, що діагностуються, в тих випадках, коли це необхідно. Порівняння, ступеня розвиненості психологічних властивостей та якостей, що вивчаються у різних людей. Усі ці завдання вирішуються як в комплексі, так і кожне окремо. При цьому, практично в усіх випадках, за виключенням якісного опису результатів, необхідною вимогою є володіння методами математичної статистики.

Таким чином, психодіагностика — це досить складна галузь професійної діяльності психолога, що вимагає спеціальної підготовки. При цьому необхідно, щоб психолог, який займається цією роботою, мав би не тільки досить високу загальну професійну компетентність, але й розумів сутність проблем, на вирішення яких спрямована його робота.

2. Методи психодіагностики та їх класифікація

Психодіагностичний метод — спосіб дослідження, що дає змогу отримувати точні кількісні та якісні характеристики досліджуваних індивідуальних психічних властивостей особистості з дотриманням основних вимог розробки і використання діагностичних методик.

Психодіагностична методика — конкретне втілення суб'єктивного, проєктивного, об'єктивного підходів у змісті психодіагностичного методу, спосіб психологічного обстеження, що спрямований на вимірювання, встановлення психологічного діагнозу та визначення психологічного прогнозу.

Сукупність сучасного психодіагностичного інструментарію за якістю можна розділити на дві групи: методики малоформалізовані та методики

високого рівня формалізації.

До **малоформалізованих методик** слід віднести такі прийоми, як спостереження, опитування, аналіз продуктів діяльності. Ці методики дають дуже інформативні дані про досліджуваного, особливо коли мова йде про вивчення таких психологічних явищ, що погано піддаються об'єктивізації (наприклад, суб'єктивні переживання) або є дуже нестабільними (динаміка цілей, станів, настрою та інше). Разом з тим, слід мати на увазі, що малоформалізовані методики дуже трудомісткі (наприклад, спостереження за обстежуваним ведеться протягом декількох днів) і більшою мірою ґрунтуються на професійному досвіді, психологічній інтуїції самого психолога.

Тільки наявність високого рівня культури, проведення психологічних спостережень бесід допомагає уникнути впливу випадкових і побічних факторів на результати психодіагностичного дослідження.

До **методик високого рівня формалізації** відносяться опитувальники, тести, проєктивні техніки і психофізіологічні методики. Вони характеризуються жорсткою регламентацією процедури обстеження (точне дотримання інструкцій, суворо та конкретно визначені способи подачі стимульного матеріалу тощо), стандартизацією (наявність норм чи інших критеріїв оцінки результатів), валідністю і надійністю.

Ці методики дозволяють зібрати психодіагностичну інформацію у відносно короткий термін і в такому вигляді, який дає можливість кількісного та якісного її аналізу. Психодіагностичні методики в залежності від ступеня впливу практичного психолога на результати обстеження і за характером даних, які використовуються для психодіагностичних висновків, можна розділити на об'єктивні та суб'єктивні. В **об'єктивних методиках** отримані результати не залежать від свідомості й бажання досліджуваного і психолога, а в **суб'єктивних методиках** — результати деякою мірою залежать від досвіду й інтуїції психолога і обстежуваного.

Серед об'єктивних психодіагностичних методик виділяються:

Психофізіологічні методики, в яких психодіагностика про водиться на основі показань приладів, що реєструють пульс, дихання, особливості функціонування мозку та інше з метою діагностики функціонального стану.

Апаратурні методики, що реєструють швидкість реагування і точність дій, діагностують психомоторну координацію, властивості нервової системи, визначають певні професійні вміння і навички тощо.

Об'єктивні тести з вибором відповіді у запропонованих варіантах (наприклад, тести інтелекту). Відповіді обробляють ся за ключем, оскільки є об'єктивно правильні та неправильні відповіді. Тести-опитувальники для діагностики особистісних рис, у яких обстежуваний вибирає ті варіанти відповідей на за питання, які описують його індивідуальні особливості або переваги, а ключ до запитань визначається за допомогою особливих психометричних процедур.

Методики «суб'єктивної шкальної самооцінки», в яких психолог не впливає на результати обстеження, але йому не обхідна висока компетентність і кваліфікація для інтерпретації відповідей обстежуваного, сам оцінює якість об'єкта, поняття за ступенем схожості або суб'єктивної переваги.

До суб'єктивних методик відносять — спостереження, інтерв'ю, бесіди, рольові ігри, проєктивні методики.

3. Вимоги до психодіагностичних методик і їх користувачів

Основним критерієм якості психодіагностичної методики є її валідність.

Валідність — критерій якості психодіагностичної методики, що виражає практичну корисність методики, її діагностичну та прогностичну можливість, і реальність її використання з певною метою.

Валідність може бути теоретичною, що визначається відповідністю показників властивості особистості, яка досліджується, показникам, що отримані за допомогою інших методик, і з якими існує теоретично обґрунтована залежність.

Теоретична валідність перевіряється кореляцією показників однієї якості особистості, отриманих за допомогою різних методик, що спираються чи виходять з однієї і тієї ж теорії. Валідність практична перевіряється відповідністю діагностичних показників реальній поведінці, діям і реакціям досліджуваного, що спостерігаються. Якщо, наприклад, за допомогою психодіагностичної методики оцінюються риси характеру у досліджуваного, то методика, що застосовується, буде вважатися практично валідною тоді, коли ми встановимо, що обстежуваний поводить себе в житті саме так, як і передбачала методика, тобто у відповідності з тією рисою характеру, що йому притаманна.

Таким чином, за критерієм **практичної валідності** методику перевіряють шляхом порівняння її показників з реальною життєвою поведінкою або результатами практичної діяльності особистості. Деякі психологи виділяють валідність внутрішню та зовнішню.

Внутрішня валідність означає відповідність того, що міститься в методиці (завдань, субтестів, суджень, тверджень та інше), загальній меті та задуму методики в цілому.

Зовнішня валідність показує на зв'язок між показниками методики і найбільш важливими, ключовими зовнішніми ознаками, що відносяться до поведінки обстежуваного.

Надійність методики показує, наскільки точно проводиться психологічне вимірювання, наскільки можна довіряти отриманим результатам і наскільки вона стійка до впливу сторонніх, випадкових факторів.

Найбільш ефективним способом встановлення надійності психодіагностичної методики є вираховання коефіцієнта кореляції між результатами обстеження одних і тих же досліджуваних за допомогою цієї

методики через певний проміжок часу (4-6 місяців). Одним з критеріїв якості психодіагностичної методики є точність, яка виражає міру її безпомилкового виявлення того, що вона виявляє.

Точність методики — це ступінь довіри тому, що отримані результати показують реальну величину характеристики особистості, що вивчається. Точність характеризується по відношенню до завдань психодіагностичної методики, часу і відносно обстежуваного: точність по відношенню до задач методики вказує на те, на скільки кожне завдання вносить вклад у вивчення даної характеристики (методика настільки вдала, наскільки якісними є елементи, з яких вона складається); точність по відношенню до часу є вираженням того, що методика є незалежною від випадкових коливань часу (ймовірність співпадання результатів при повторному вимірюванні якостей в одних і тих же обстежуваних, коли друге обстеження безпосередньо проходить за першим та результати одних і тих же обстежуваних не змінюються навіть при повторному обстеженні після більш тривалого часу (до двох місяців)); точність відносно обстежуваного показує, що методика виявляє одне й теж в руках різних практичних психологів. Використання будь-якої методики повинне передбачати її одну значність.

Однозначність — критерій якості методики, що характеризується тим, якою мірою отримані за її допомогою результати відображають зміни саме і тільки тієї властивості, для оцінки якої дана методика застосовується.

Тема 4. Профінформація як основа професійної орієнтації особистості

1. Сутність, завдання та психологічні основи професійної інформації
2. Основні методичні й організаційні принципи професійної інформації
3. Методи і форми професійної інформації

1. Сутність, завдання та психологічні основи професійної інформації

Сутність професійної інформації полягає в інформуванні молоді про найбільш поширені професії, про способи та умови оволодіння ними, у визначенні суспільної значимості тих професій, в яких у даний час відчуває гостру потребу суспільство, а також створенні умов для свідомого та відповідального вибору професії та сприяння формуванню позитивного ставлення особистості до обраного виду професійної діяльності.

Професійна інформація — психолого-педагогічна система формування в особистості активної профорієнтаційної позиції, що відповідає суб'єктивним і об'єктивним умовам вільного та свідомого професійного самовизначення особистості.

Мета профінформації — організація спеціальної пізнавальної діяльності, у якій особистість є активним суб'єктом професійного самовизначення.

Основні завдання професійної інформації:

ознайомлення із інформацією, що характеризує масові професії та визначає актуальні на сучасному ринку праці професії;

інформування про умови та засоби оволодіння професіями (професіографічна інформація, інформація про навчальні заклади, кваліфікаційні перспективи тощо);

формування позитивного ставлення до різних видів професійної діяльності (особливо до тих, що є актуальними на сучасному ринку праці, зосереджуючи увагу на реальній можливості реалізації потреб, інтересів, здібностей особистості в цих професіях),

розвиток пізнавальної активності, ініціативності, наполегливості особистості у пошуку інформації про світ професій; формування стійких професійних інтересів і професійної мотивації, що є основою впевненості особистості у правильному професійному виборі та її власних професійних можливостях.

Психологічні засади професійної інформації становлять психологічні особливості, структура та закономірності процесу засвоєння.

Психологічними особливостями, що характеризують специфіку засвоєння як психічний процес, є міцність, керованість, особистісна зумовленість та потенційна актуальність отриманого профінформаційного матеріалу.

Міцність засвоєння характеризується здатністю особистості до використання отриманої професійної інформації незалежно від часу, особливостей ситуації та умов.

Міцність засвоєння залежить від системності, смислового наповнення профінформаційного матеріалу, від емоційного ставлення особистості до інформації професійного спрямування та її особистісної значущості для неї.

Керованість засвоєння забезпечується здатністю профінформатора та особистості, що отримує профінформаційний матеріал, використовувати цей матеріал в якості об'єкта керування, що передбачає застосування різноманітних методів.

Особистісно-зумовлений характер засвоєння виявляється у формуванні мотивів та цілей професійного самовизначення особистості, як результатів впливу професійної інформації на розвиток особистості, та залежить від її вікових особливостей.

Потенційна актуальність засвоєної професійної інформації — готовність особистості актуалізувати отриманий профінформаційний матеріал у його повноті та системності, а також дії, характер яких свідчить про засвоєння професійної інформації.

2. Основні методичні й організаційні принципи професійної інформації

Профінформаційний матеріал має бути доступним розумінню, об'єктивним і всебічним. У процесі організації профінформаційних заходів (дискусій, бесід, екскурсій, зустрічей, студентських досліджень, проведенні

спеціальних профорієнтаційних уроків і використанні звичайних предметних уроків у профорієнтаційних цілях) потрібно співвідносити форми подачі профінформаційного матеріалу з можливостями його сприйняття й аналізу учнями.

Інтерпретація профінформаційного матеріалу має відповідати пізнавальним можливостям студентів, їх віковим особливостям, рівню загальних знань, забезпечувати активну та творчу діяльність студентів у процесі проведення профінформаційної роботи, що є необхідною умовою їх підготовки до свідомого професійного самовизначення.

Профінформаційні повідомлення повинні здійснюватися зрозумілою мовою, з обов'язковим поясненням спеціальної термінології або ж технологічних відомостей при розкритті психологічних особливостей професійної діяльності того або іншого фахівця. При ознайомленні студентів з різними професіями та видами професійної діяльності доцільно використовувати методи і форми профінформаційної роботи, що спрямовані на розвиток пізнавальної активності особистості.

Актуалізація потреби студентів в самопізнанні, активізація їх внутрішньої позиції щодо опанування майбутньої професії, уміння адекватно оцінювати власні досягнення в різних видах навчально-трудової діяльності, а також виявлення інтересів і потреб особистості, її схильностей, мотивів, ціннісних орієнтацій, установок, усвідомленості професійного вибору в ході здійснення профінформаційних заходів вимагає від профорієнтаторів та студентів володіння необхідними психологічними знаннями.

Профінформаційні засоби повинні передбачати організований супровід неперервного саморозвитку особистості шляхом формування і упорядкування в студентів необхідної системи знань, умінь та навичок щодо професійного самовизначення.

Оптимальна організація та ефективне здійснення профінформаційної діяльності забезпечується дотриманням принципів науковості, комплексності, системності, інтеграції профінформаційних впливів:

Принцип науковості полягає в побудові науково обґрунтованої системи профінформаційної роботи, яка спирається на новітні досягнення науки, що дозволяє вчителю (практичному психологу, соціальному педагогу та ін.) з'ясувати найбільш ефективні форми, прийоми та засоби професійної інформації.

Принцип комплексності полягає у забезпеченні єдності цілей і засобів професійної інформації, напрямків її впливу, врахування комплексу зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на сприйняття та засвоєння профінформаційного матеріалу.

Принцип системності відкриває можливості систематизації форм і методів профінформаційної роботи, що здійснюють більш ефективний вплив на особистість і сприяють усвідомленому професійному самовизначенню, викликають прагнення до самопізнання, саморозвитку та самоактуалізації ін

дивідуально-психологічних особливостей особистості.

Принцип інтеграції профінформаційних впливів визначає процес усвідомленого професійного самовизначення особистості.

Реалізація цього принципу забезпечує інтегральну систему професійної інформації, отриманої з різних джерел (соціальне оточення, однолітки, засоби масової інформації, родина, заклади освіти, профорієнтаційні центри, центри зайнятості тощо).

Науково-методичне та організаційне забезпечення профінформаційної роботи повинно ґрунтуватися на: створенні профорієнтаційного простору з метою надання широких відомостей про світ професій у цілому, про професії, потрібні сучасному ринку праці, про професійне навчання, про способи планування професійного шляху, а також для підвищення компетентності з питань економіки, працевлаштування та конкурентоздатності спеціалістів різного профілю; активній пізнавальній діяльності студентів, їх прагненнях до самоаналізу, самопізнання та саморозвитку, на актуалізованих потребах вирішення життєво важливих питань власного професійного самовизначення; створенні відповідних умов, які дозволятимуть самостійно зіставляти інтереси, здібності, особистісні можливості з вимогами сфери діяльності, яку вони планують опанувати в майбутньому; забезпеченні молоді інформацією, яка необхідна для компетентного прийняття нею професійно-значущих рішень, пов'язаних з вибором професії та побудовою плану професійного розвитку; систематичному і послідовному залученню студентів у профінформаційний супровід.

При цьому, додержання наступності, послідовності, диференційного підходу сприятиме поетапному засвоєнню знань, умінь та навичок у такій послідовній системі, щоб раніше придбане акумулювалося в подальшому розвитку в старшому віці

3. Методи і форми професійної інформації

Метод профорієнтаційної роботи — це спосіб упорядкованої взаємозв'язаної діяльності вчителя й студентів, спрямованої на вирішення завдань професійної інформації.

Методи проведення профінформаційної роботи можна умовно об'єднати у такі основні групи: інформаційно-довідкові; діагностичні (спрямовані на пізнання та самопізнання особистості); методи морально-емоційної підтримки особистості; методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення.

Інформаційно-довідкові методи передбачають використання: професіограм — короткого опису професій (проблема по лягає у тому, що традиційні професіограми важко «сприймаються» багатьма, тому важливо знайти більш компактні і зрозумілі форми опису професій); довідкової літератури (за умови достовірності такої довідкової інформації);

інформаційно-пошукових систем (з метою оптимізації пошуку інформації про професії, навчальні заклади та місця роботи); професійної реклами та агітації (за умови достовірності, оперативності та привабливості для тих, кому ця реклама призначена); екскурсій студентів на підприємства та у навчальні заклади (за умови завчасного підбору і підготовки кваліфікованих ведучих та екскурсоводів); зустрічей студентів із фахівцями різних професій (за умови спеціального відбору і психолого-педагогічної підготовки таких фахівців за професією); профорієнтаційних уроків як системи занять; пізнавальних та освітніх лекцій щодо шляхів вирішення проблем самовизначення; навчальних фільмів та відеофільмів; засобів масової інформації; різноманітних «ярмарків професій» та їх модифікацій.

Діагностичні методи реалізуються за допомогою: спостереження та самоспостереження; анкетування; бесід-інтерв'ю закритого типу (за чітко визначеними запитаннями); відкритих бесід-інтерв'ю (з можливістю деякого відволікання від заготовлених раніше питань; такі бесіди дають більше інформації, ніж традиційне тестування); опитувальників професійної мотивації (для вибору масових професій, що є придатними для більшості, це важливіша дія агностика, ніж визначення здібностей особистості до професії); опитувальників професійних здібностей (для їх використання та інтерпретації результатів потрібна особлива підготовка); проєктивних тестів (потрібна особлива підготовка й стажування для їх використання); «професійних проб» у спеціально організованому навчальному процесі типу «F-тесту» японського професора С. Фукуяма (створення майстерень, забезпечення «зацікавленості» фірм та організацій і т. п.); використання різноманітних ігрових та тренінгових ситуацій, де моделюються різноманітні аспекти професійної діяльності.

Методи морально-емоційної підтримки особистості включають: групи спілкування за професійними інтересами; тренінги спілкування та особистісного зростання; профінформаційні заходи з елементами активізуючих методів (ігор); різноманітні позитивні (успішні) приклади професійного самовизначення.

Методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення передбачають: проєктування освітньо-професійного шляху особистості (ви значення найбільш оптимальних варіантів освітньо-професійних перспектив), побудову схем альтернативного вибору із наявних варіантів вибору професії, навчального закладу або спеціальності у конкретному закладі.

Слід зауважити, що ця класифікація методів є загальною, оскільки відповідає загальній меті професійної орієнтації та включає в себе частково методи профінформаційної роботи у цілісній системі професійної орієнтації особистості. Форма організації профорієнтаційної роботи як дидактична категорія позначає зовнішню сторону організації процесу професійної інформації, що пов'язана з кількістю учасників, часом і місцем проведення профінформаційної роботи, а також порядком її здійснення.

Форма профінформаційної роботи — це цілеспрямована, змістовно насичена та методично оснащена система пізнавального та виховного спілкування в загальному процесі професійної орієнтації особистості. Зміст професійної інформації та вікові особливості особистості вимагають відповідної, адекватної форми профінформаційної роботи, визначають її характер: місце у процесі навчання, змінну тривалість, рухливу структуру, способи організації, методичне об'єднання. Різні сполучення цих складових дають можливість створювати розмаїтість і різноманіття профінформаційних форм.

Серед форм профінформаційної діяльності визначають: профорієнтаційні уроки; професіографічні зустрічі; професіографічні екскурсії; професіографічні дослідження.

Однією з форм організації пізнавальної діяльності студентів у процесі профінформаційної роботи є

профорієнтаційний урок, який дозволяє: організувати пізнавальну діяльність студентів щодо само пізнання, самоосвіти, самооцінки власних потенційних можливостей та їх співставлення з вимогами професії, яку планують опанувати у майбутньому; озброювати студентів систематизованими профінформаційними знаннями про світ професій,

основні вимоги професії до особистості фахівця будь-якого профілю та його кваліфікації, помилки при виборі професії, можливості освоєння суміжних професій, терміни підготовки, шляхи успішного професійного самовизначення та працевлаштування, вимоги до прийому на роботу і навчання тощо; допомогти у виробленні вмінь співвідносити власні індивідуально-психологічні особливості з вимогами професії; пробуджувати інтерес до професії;

створювати умови щодо перетворення його в стійке особистісне утворення; сприяти становленню та розвитку в студентів адекватних мотивів вибору професії, позитивного ставлення до різних сфер професійної діяльності; викликати у студентів пізнавальну активність, самостійність, спостережливість, ініціативність у процесі оволодіння профінформаційним матеріалом про різні сфери діяльності.

Тема 5. Професійна консультація особистості

1. Професійна консультація особистості, основні завдання та функції
2. Профконсультація різних соціально-вікових груп населення
3. Місце і роль психодіагностики у профконсультації особистості

1. Професійна консультація особистості, основні завдання та функції

Серед основних підходів у професійній консультації визначають виховний, діяльнісний, особистісний, інформаційно-діагностичний,

діалогічний, імітаційно-ігровий та комплексний підходи.

Виховний підхід у профконсультації тривалий час панував. Головна теза цього підходу: особистість має насамперед обирати професію, яка задовольняє потреби суспільства. Профорієнтація підмінялась трудовим вихованням та початковою професійною підготовкою (виробничим навчанням). Проте більшість випускників не пов'язувала своє професійне майбутнє з профілем виробничого навчання, яка зазвичай не відповідала їхнім схильностям і особистісним якостям.

Діяльнісний підхід. О. Леонт'єв висловив цінну для профконсультації думку про те, що індивідуальність людини найбільш яскраво виявляється у мотивах. Те, що займає місце провідних мотивів, має набути для людини особистісного смислу. З появою особистісно-сміслового ставлення до діяльності у людини змінюється ступінь активності, підвищується або знижується зацікавленість, формується або слабшає готовність до дій. Мотиви, наповнюючи діяльність різним смислом, впливають на її зміст та засвоєння. Є. Клімов висунув ідею індивідуального стилю діяльності, який він розуміє як стійку систему прийомів, способів роботи та підготовки до неї, що дозволяє людям з різними індивідуально-типологічними особливостями досягати однакової ефективності у професійній діяльності. Недостатньо розвинені одні здібності можуть компенсуватися іншими здібностями або прийомами і способами роботи. Головне — щоб вони відповідали індивідуальним можливостям людини. Запропонований Є. Клімовим підхід поставив під сумнів традиційні способи визначення професійної придатності особистості. Цей підхід відкриває значні можливості у сфері професійного самовизначення, оскільки процес професійного самовизначення і самореалізації визначається, насамперед, активністю особистості у пошуку, виборі та формуванні засобів самовизначення і самореалізації.

Особистісний підхід Уже сама назва підходу свідчить про те, що поняття особистість є центральним. Людина розглядається як цілісна особистість з урахуванням її багатоаспектності й усіх властивих їй індивідуальних особливостей; як система відносин індивіда з навколишнім середовищем. К. Платонов вважав, що профконсультація, як складова системи профорієнтації, має бути спрямована на вивчення здібностей конкретної особистості та корегувальне формування необхідних, проте недостатньо розвинутих здібностей. Особистісний підхід вимагає обов'язкового врахування у профконсультації всіх чотирьох рівнів динамічної функціональної структури особистості: психічних функцій, типологічних властивостей, досвіду і спрямованості [9]. Прикладом реалізації особистісного підходу є концепція розвитку людини як суб'єкта праці. На думку Є. Клімова, головна мета профконсультаційної роботи полягає у поступовому формуванні в особистості внутрішньої готовності до свідомої та самостійної побудови, у корегуванні й реалізації перспектив свого особистісно-професійного розвитку, готовності сприймати себе як особистість, що розвивається, і

спроможна знаходити значущі смисли у конкретній професійній діяльності.

Інформаційно-діагностичний підхід. У контексті цього підходу професійний розвиток особистості розглядається як її пристосування до соціально-професійного середовища. Критеріями визначення успішності такого пристосування є відповідність індивідуальних та особистісних особливостей вимогам професії. Саме ці критерії слугують підґрунтям для розробки психодіагностичних методик з метою профконсультації стосовно вибору професії. У рамках діагностичного підходу не приділяється увага психологічним механізмам професійного самовизначення особистості. Процедура консультування у рамках цього підходу занадто формалізована, оскільки основні функції профконсультанта — це інформування про світ праці, професії, і підбір відповідної професії.

Діалогічний підхід — найбільш вдалий метод активізації самопізнання та самовизначення особистості. Методологічна основа цього підходу — суб'єкт-суб'єктна парадигма, яка передбачає розвивальну стратегію психологічного впливу. Витоки цього підходу знаходимо у гуманістичній психології (К. Роджерс), де проблема встановлення контакту в процесі психологічного консультування є добре розробленою: велика увага приділяється умовам, які забезпечують розвивальну взаємодію, прийомам встановлення емпатичного контакту. Отже, сутність діалогічного підходу у профконсультації полягає в організації профконсультативної взаємодії як міжсуб'єктної. Профконсультація — це діалог профконсультанта і оптанта, зміст том якого виступає обговорення суттєвих сторін ситуації професійного самовизначення клієнта.

Діалогічний підхід передбачає рівні, партнерські позиції співрозмовників (профконсультанта і клієнта), відсутність «тиску» з боку профконсультанта. Рівноправність позицій забезпечується відмовою від оцінки та інтерпретації висловлювань клієнта. Мета профконсультанта — шляхом створення у взаємодії з клієнтом проблемних ситуацій сприяти усвідомленню клієнтом суперечностей, які властиві його конкретній ситуації професійного самовизначення. Діалог у професійному самовизначенні виступає з одного боку як важлива умова, чинник, що впливає на цей процес, а з іншого боку — як конкретний психологічний механізм професійного самовизначення. Діалогічний підхід — це індивідуалізований підхід, він достатньо трудомісткий і потребує високої кваліфікації профконсультанта. Імітаційно-ігровий підхід передбачає сприяння особистості у її професійному самовизначенні у контексті ділових, рольових ігор. Прикладом вдалої реалізації цього підходу є профорієнтаційні ігри (бланкові ігри, карткові ігри, картко ві ігрові консультативні методики, настільні профорієнтаційні ігри тощо). Цей підхід використовується з метою активізації професійного самовизначення особистості.

Комплексний підхід передбачає доцільне використання у профконсультації засобів різних підходів.

2. Профконсультація різних соціально-вікових груп населення

Первинне професійне самовизначення — це етап професійного самовизначення, який передбачає теоретичне ознайомлення особистості зі світом професій, формування професійних намірів, вибір сфери та рівня професійного навчання.

Актуальна ситуація первинного професійного самовизначення особистості пов'язана з необхідністю вирішення численних проблем, що знижують його ефективність. Допомога у подоланні цих проблем складає основний зміст профконсультування студентів. Перерахуємо проблеми, які вирішуються у співпраці з профконсультантом:

- поверхневий характер знань про світ професій;

- відсутність бажання професійно самовизначитися, несамостійність професійного вибору,

- перекладання відповідальності за професійний вибір на дорослих;

- несформованість ціннісно-сміслової основи професійного самовизначення, орієнтація студентів у виборі професії на її престижність, на думку оточуючих, в той час, коли власні потреби та інтереси залишаються поза увагою;

- низький рівень знань про свої психофізіологічні та індивідуально-психологічні особливості; невміння співвідносити свої реальні можливості з запитами ринку праці та ринку освітніх послуг;

- нерозвиненість суб'єктних якостей особистості; недостатня інформованість про стан і тенденції розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг.

В сукупності всі ці завдання складають загальну мету профконсультативної роботи у професійному навчальному закладі. Досягнення цієї мети потребує певного часу. Таким чином, профконсультування — не разова подія, не разовий захід, а тривалий процес, який до того ж обов'язково вимагає вибудовування взаємин, «робочого альянсу» між консультантом і студентами. Отже, узагальнюючи, можна зазначити, що зусилля профконсультанта на етапі професійного навчання мають бути спрямовані на пізнання та розуміння індивідуальності студента, щоб запропонувати йому відповідні програми та інструменти професійного самовизначення, професійного становлення, побудови професійної кар'єри, а також подальшого працевлаштування, оскільки ні хто не буває найкращим у всьому, і жодна програма не підходить всім.

Слід зазначити, що у сучасних соціально-економічних умовах традиційні методи профконсультації не завжди ефективні для дозрілого населення. Дорослі вже мають певний життєвий і професійний досвід, вони більш незалежні й самостійні у прийнятті рішень. Як свідчить досвід, для дорослих найбільш ефективною формою профконсультативної роботи є групова профконсультація з елементами соціально-психологічного тренінгу.

3. Місце і роль психодіагностики у профконсультації особистості

Змістовна сторона професійної діяльності — це сукупність певних знань, вмінь і навичок, цілей діяльності, які розкривають її вимоги до особистості, до розвитку її здібностей. Динамічна сторона професійної діяльності виявляється у формі певних вимог до швидкості, темпу, інтенсивності перебігу психофізіологічних процесів. Профконсультант у роботі з виявлення психічної своєрідності людини, її індивідуальності найчастіше використовує певні способи дослідження психічних властивостей людини: тести, різноманітні опитувальники, анкети, самооцінювальні шкали, спостереження, бесіди, аналіз результатів діяльності та ін. Для виявлення інтересів, схильностей, професійних уподобань використовуються такі добре відомі методики, як: «Карта інтересів», «Диференційно-діагностичний опитувальник», «Опитувальник професійної готовності», опитувальник «Комунікативно-організаторські схильності, опитувальник Дж. Голланда, опитувальник «Ціннісні орієнтації». Для діагностики здібностей використовуються такі прийоми: спостереження, аналіз результатів діяльності, тести. Як відомо, здібності — це динамічні утворення, вони розвиваються. Тому за результатами їхньої діагностики важко побудувати надійний довгостроковий прогноз. До того ж вони достатньо пластичні, можлива компенсація одних здібностей іншими. Отже, у рекомендаціях щодо вибору професії при недостатньо розвинених здібностях (хоча рівень їхнього розвитку не критично низький) необхідно орієнтуватися на інтереси і схильності особистості, оскільки шляхом самовиховання вона може значно просунути в розвитку здібностей, важливих для набуття обраної професії та подальшої професійної діяльності. Та або інша професія вимагає певної швидкості, темпу її виконання, вміння переключатися з одного завдання на інше. В цілому ряді професій вимоги до динамічних характеристик психіки най більш важливі і можуть утворювати певні обмеження для формування професійної придатності. В основі формально-динамічних особливостей психіки знаходяться властивості нервової системи. Вони практично не змінюються впродовж життя людини, оскільки визначаються генотипом людини. Для діагностики індивідуально-типологічних особливостей особистості у профконсультації ви користуюють зазвичай бланкові методики.

Проведення психодіагностичного обстеження у контексті профконсультації ґрунтується на таких основних принципах:

Принцип комплексного підходу: досліджуються різні за складністю психічні властивості та їх взаємозв'язки на особистісно-мотиваційному рівні (мотиви, схильності та інтереси, деякі особистісні властивості, насамперед, екстраверсія-інтраверсія, емоційні особливості, комунікативні здібності); рівні пізнавальних здібностей (дослідження ступеня прояву різних властивостей і видів уваги, пам'яті, мислення, уяви тощо); рівні нейро- і психодинамічних властивостей, тобто вивченні властивостей нервової

системи і особливостей темпераменту.

Принцип добровільної участі в обстеженні.

Принцип конфіденційності інформації: результати психодіагностичних обстежень не підлягають розголошенню.

Принцип персональної відповідальності: психолог несе персональну відповідальність за правильність постановки психологічного діагнозу, адекватність застосованих діагностичних методів та психокорекційних заходів.

Тема 6. Професійний відбір у системі професійної орієнтації особистості

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

1. Сутність і основні завдання професійного відбору

Професійна придатність — наявність у людини якостей, що забезпечують успішне та ефективне виконання професійних обов'язків при збереженні здоров'я на різних етапах трудового життя. Професійна придатність визначається в процесі професійного відбору за сукупністю критеріїв, серед яких найбільш значущими є професійно важливі якості, психофізіологічні та медичні показники.

Вирішення основних завдань професійного відбору пов'язане з особливостями визначення професійної придатності. Завданнями професійного відбору є: виявлення професійних вимог (вимог професії до особистості); встановлення комплексу важливих для даної професії психологічних і психофізіологічних якостей особистості, медичних показників, за якими визначається професійна придатність людини (критеріїв професійної придатності); визначення методів виявлення професійної придатності особистості з урахуванням прогностичної цінності методик психологічного, психофізіологічного та медичного обстежень; вивчення та оцінка ступеня розвитку психологічних і психофізіологічних, професійно-важливих якостей та індивідуально-типологічних особливостей особистості, стану її здоров'я за критеріями професійної придатності; прогнозування успішності професійної підготовки та професійної діяльності особистості.

Обґрунтування системи та процедури професійного відбору здійснюється за певними етапами, що визначають якість його проведення та передбачають визначення професійної придатності особистості:

Психологічний аналіз професійної діяльності.

Професіографічне дослідження.

Створення комплексу стандартизованих методик визначення професійної

придатності.

Вивчення професійної придатності особистості.

Прогнозування успішності професійної підготовки та подальшої професійної діяльності.

Кожен із визначених етапів вирішує одне із завдань професійного відбору особистості. Отже, детальніше розглянемо етапи професійного відбору:

Психологічний аналіз професійної діяльності. Психологічний аналіз професійної діяльності передбачає вивчення її як складного, багатовимірного, багаторівневого та динамічного явища. Відповідно до конкретних практичних завдань, проведення психологічного аналізу професійної діяльності має специфічні особливості (обґрунтування вимог до складу, рівнів розвитку, структури здібностей та професійно важливих якостей особистості).

Професіографічне дослідження — комплексний метод вивчення та опису змістових і структурних характеристик професії з метою визначення особливостей взаємовідносин особистості як суб'єкта праці з компонентами професійної діяльності та її функціонального забезпечення.

Створення комплексу стандартизованих методик визначення професійної придатності. Цей етап обґрунтування системи професійного відбору є одним з найскладніших та найвідповідальніших. Його основна мета полягає у виборі методик, що найбільше відповідають практичним завданням професійного відбору, дозволяють виявити та охарактеризувати ті психічні властивості, якості та процеси, за якими оцінюється професійна придатність особистості, та сформувати їх комплекс у відповідності з розробленими на попередніх етапах професіограмою та психограмою.

Вивчення професійної придатності особистості. Вивчення професійної придатності ґрунтується на дослідженні тих психологічних характеристик, що детермінують, програмують та регулюють активність особистості в професійній діяльності, та передбачає як обов'язковий етап попереднє визначення критеріїв психологічної оцінки цих характеристик.

Прогнозування успішності професійного навчання та подальшої професійної діяльності. Психологічний прогноз успішності професійної підготовки та подальшої професійної діяльності здійснюється на основі зіставлення відомостей про вимоги професії до людини й отриманих психодіагностичних даних з акцентом на оцінку особистісних характеристик, прогностичний аналіз можливостей цілеспрямованого удосконалювання і компенсацію професійно значущих якостей (з урахуванням часу, що відводиться на навчання), а також передбаченні ймовірності адаптації до професії. Диференційоване прогнозування професійної придатності особистості до спеціальної професійної профілю є актуальним при вирішенні завдань розподілу випускників вищих навчальних закладів на ті спеціальності, що за своїми професійними вимогами до особистості найбільше відповідають індивідуальним особливостям окремого випускника.

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

2. Види і принципи професійного відбору

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

Психологічний профвідбір — спеціалізована процедура, спрямована на визначення стану, ступеня розвитку сукупності психологічних якостей особистості, які визначаються вимогами конкретної професії або спеціальності та сприяють успішному оволодінню й подальшому ефективному виконанню трудової діяльності.

Медичний профвідбір — процедура комплексного медичного огляду та обстеження, що є обов'язковою при прийомі на роботу з шкідливими та небезпечними умовами праці, які можуть мати негативний вплив на стан здоров'я, перебіг та наслідки захворювань, що виявляються у обстежуваних.

Психофізіологічний профвідбір призначений для виявлення професійно-важливих психофізіологічних якостей, що є не обхідними для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками і вміннями та визначають успішність подальшої професійної діяльності.

Процедура психофізіологічного обстеження з використанням тестових навантажень нервової системи дозволяє швидко й об'єктивно оцінити професійно важливі психофізіологічні якості, виявити тонку структуру індивідуальних особливостей особистості, яку іншими методами можна визначити лише за допомогою тривалих спостережень за людиною в процесі її професійної діяльності.

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

Реалізація системи професійного відбору передбачає використання наступних принципів:

Принцип наукової обґрунтованості. Розробка системи професійного відбору повинна бути обґрунтована з урахуванням низки наукових положень теоретичного та методичного характеру, а також з урахуванням особливостей професійної діяльності.

Критерії визначення професійної придатності особистості для окремої професії (професійної діяльності) не можуть бути використані для інших, навіть близьких за зовнішніми ознаками, професій без спеціальної наукової перевірки та адаптації. Оскільки існують істотні психологічні відмінності в

характері, змісті та умовах різних видів професійної діяльності та, відповідно, в особливостях професійних вимог до особистості, методах оцінки професійно важливих якостей, критеріях придатності.

Принцип комплексності полягає у тому, що для ефективно го професійного відбору потрібна оцінка сукупності професійно-важливих якостей особистості за допомогою комплексу валідних і надійних методик. Дотримання цього принципу передбачає всебічне вивчення особистості, її психічних, психофізіологічних, освітніх, соціальних характеристик та характеристик стану здоров'я.

Принцип етапності полягає у послідовному вивченні особистості з виведенням критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного профвідбору.

Принцип динамічності визначає необхідність урахування пролонгування, етапності професійного відбору шляхом періодичного проведення психологічного обстеження на етапах первинного набору майбутніх фахівців.

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

Принцип активності визначає стан активності особистості у професійному відборі. Його реалізація дозволяє удосконалити систему професійного відбору, оскільки він включає не тільки вивчення професійної придатності, але й передбачає її можливе формування.

Принцип практичності дозволяє використовувати в про цесі професійного відбору діагностичний інструментарій, що відповідає поставленій меті, не потребує великих зусиль для його проведення, а також економить час на його використання.

Обґрунтування, розробка і проведення заходів щодо визначення рівня професійної придатності повинні відповідати вимогам економічної, організаційної, технічної доцільності.

3. Професійна придатність, її виявлення та формування

Сутність категорії професійної придатності полягає в тому, що у ній відтворюється: вибір професії, що найбільше відповідає схильностям та здібностям конкретної людини; задоволення інтересу до вибраної професії і вдовolenість процесом та результатами конкретної праці; станом оцінювання ефективності, надійності, безпеки виконання трудових функцій, індивідуальної міри результативності праці; виявленням соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердження, самореалізацією, само удосконаленням в праці; у розвитку «Я-концепції»,

зародженні та становленні образу «Я-професіонал», прагненні суб'єкта діяльності до досягнення еталонної моделі професіонала.

Професійна придатність — це наявність природних задатків та здібностей, які необхідні для успішного формування динамічного поєднання різних властивостей особистості, що забезпечує високий рівень ефективності навчання та праці.

Процес формування професійної придатності, її розвиток на шляху професіоналізації суб'єкта діяльності, проходить ряд етапів, основними з яких є:

трудове виховання і навчання (підготовка до праці та вибору професії) — виховання у дитини любові до праці, оволодіння найпростішими знаряддями і способами праці, формування готовності до праці, потреби й розуміння її необхідності, розвиток загальнотрудових навичок;

професійна орієнтація — допомога у виборі професії на основі професійної освіти, консультації, корекції професійних планів;

професійний відбір — визначення ступеня придатності людини до певного виду діяльності на основі зіставлення її індивідуальних особливостей з вимогами професії;

професійна підготовка — обґрунтування рекомендацій до програм, методик і засобів професійної підготовки, до об'єктивних методів і критеріїв оцінки рівня професійної підготовленості;

професійна адаптація — розробка засобів, методів і критеріїв оцінки особливостей пристосування суб'єкта праці до змісту й умов конкретної діяльності та обґрунтування рекомендацій щодо прискорення цього процесу;

професійна діяльність — забезпечення раціональної організації, умов і процесу трудової діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного вдосконалення, охорони здоров'я, задоволеності працею;

професійна атестація — періодична оцінка професійної кваліфікації з метою визначення відповідності займаній посаді і обґрунтування рекомендацій за посадовими призначеннями, а також направлення на навчання, перепідготовку;

професійна реабілітація — відновлення функціонального стану організму і психіки після напруженої роботи і перенесених захворювань, при розвитку стійких негативних домінуючих станів в результаті частих професійних невдач.

Кожний з перерахованих етапів формування професійної придатності особистості має відповідні мету, методи, засоби і терміни реалізації.

Таким чином, психологічна характеристика професійної придатності особистості значною мірою зумовлює особливості її формування та прояви в майбутньому. В цьому контексті психічний склад особистості, її здатності, спрямованість та інші риси виступають як передумови досягнення того чи іншого рівня професійної придатності, що виявляється в успішності навчання та трудової діяльності, у задоволеності працею та прагненні особистості до

професійного самовдосконалення.

Тема 7. Кар'єрний ріст особистості

1. Сутність професійної кар'єри
2. Види кар'єрного розвитку
3. Кар'єрна орієнтація особистості

1. Сутність професійної кар'єри

В сучасному світі, де глобалізація та мобільність стали невід'ємною частиною нашого життя, питання кар'єрного росту стає дедалі важливішим. Розглянемо, що означає поняття “професійна кар'єра”, розкриємо види кар'єрного розвитку та детально вивчимо переваги та недоліки вертикального та горизонтального типів кар'єри, розглянемо особливості кар'єри в корпораціях та творчому середовищі, а також запропонуємо поради щодо особистого кар'єрний розвитку.

Професійна кар'єра – це не лише послідовність робочих моментів, але й складний та інтенсивний шлях самовдосконалення та досягнення успіху в обраній сфері. Визначити це поняття можна як сукупність робочих досягнень, навичок та досвіду, які формуються впродовж життя людини. 1.

1. Початок кар'єри: Перший етап професійної кар'єри – це вибір шляху та отримання необхідної освіти. Здобуття фахових знань є важливим етапом, адже воно визначає фундамент для подальших досягнень. Це час, коли важливо визначити свої інтереси та розвинути потрібні навички.

2. Розвиток та спеціалізація: Після завершення освіти починається активний етап розвитку та спеціалізації. Це період, коли важливо отримувати нові навички, досвід і поглиблювати знання в обраній галузі. Участь в тренінгах, майстер-класах та професійних заходах може значно покращити професійний ріст.

3. Будівництво відносин: Професійна кар'єра також ґрунтується на здатності будувати ефективні відносини. Співпраця з колегами, налагодження комунікації з керівництвом та розширення професійної мережі грають ключову роль у досягненні успіху.

4. Ріст та розвиток перспектив: Успішна професійна кар'єра включає постійний ріст і розвиток. Важливо встановлювати нові цілі, вирішувати труднощі та шукати нові можливості. Перегляд кар'єрних цілей допомагає підтримувати мотивацію та направляти зусилля в потрібному напрямку. 5. **Баланс роботи та життя:** Не менш важливим аспектом є збалансованість роботи та особистого життя. Забезпечення гармонії між кар'єрними досягненнями та особистим щастям є запорукою тривалого успіху. Зрозуміння сутності професійної кар'єри допомагає кожній людині краще планувати свій шлях до успіху, визначаючи цілі та способи, які допоможуть

реалізувати свій професійний потенціал.

2. Види кар'єрного розвитку

У світі існує різноманітність видів кар'єрного розвитку, і кожен з них визначається унікальним набором особливостей та переваг, що може визначати подальший шлях професійного росту для особистості відіграють важливу роль у допомозі людям знайти відповідні вакансії та розпочати новий етап у своїй кар'єрі.

Розглянемо докладніше кожен з цих видів:

Вертикальний тип кар'єри – переваги та недоліки Вертикальний тип кар'єрного розвитку передбачає рух вгору в ієрархії організації. Цей шлях включає зміну посади на вищий рівень з відповідальнішими завданнями. Основною перевагою є можливість отримати підвищення, підвищення зарплати та більше влади. Однак цей тип кар'єрного росту супроводжується інтенсивною конкуренцією та високим рівнем стресу, оскільки індивід повинен постійно доводити свою придатність для вищого рівня.

У горизонтальному розвитку основний акцент робиться на розширенні знань та навичок у межах того самого рівня в ієрархії. Це може включати роботу над різноманітними проектами чи функціональними областями. Перевагою є більше різноманітних викликів та можливість вивчення різних аспектів бізнесу. З іншого боку, може виникати відчуття відсутності структурованого шляху росту, адже індивідуал може залишатися на одній рівні посади без явних можливостей підвищення. Кар'єра в корпораціях Кар'єра в корпораціях визначається складною структурою та корпоративною культурою. Зазвичай це означає можливість росту власної кар'єри в рамках великої організації. Здійснення кар'єрного росту в такому середовищі вимагає розуміння внутрішніх процесів, вміння ефективно працювати в команді та адаптуватися до змін. Одночасно, корпоративна кар'єра може включати обов'язкові стандарти та процедури, які потрібно дотримуватися.

Творчий тип кар'єри. Творчий тип кар'єри характеризується створенням та втіленням нових ідей, проектів чи бізнес-ідей. Такий рід кар'єрного росту дозволяє індивідуальну самореалізацію, але також накладає великі відповідальності та ризики на самого себе. Важливо вміти керувати творчим процесом, розвивати власний потенціал та шукати новаторські рішення.

Кожен з цих видів кар'єрного розвитку має свої унікальні властивості та можливості, і вибір між ними залежить від індивідуальних цілей, прагнень та особистих уподобань кожної особи. Як подбати про свій кар'єрний розвиток?

В сучасному світі, де конкуренція на ринку праці стає все більшою, кар'єрний розвиток стає важливою задачею для будь-якого професіонала.

Розкриємо ключові аспекти, які допоможуть піднятися на новий рівень у вашому професійному житті.

1. Самооцінка і визначення цілей. Перед тим, як рушити вперед, важливо чітко зрозуміти свої сильні сторони, слабкі сторони та особисті цілі.

Спробуйте визначити, де ви бажаєте бачити себе через рік, п'ять років та десять років. Це стане вашим компасом під час розвитку кар'єри.

2. Зміцнення професійних навичок. Розвивайте та покращуйте свої професійні навички, щоб бути в курсі останніх тенденцій у вашій галузі. Періодично проходите курси, семінари та тренінги, щоб доповнювати свій багаж знань. Знання – це ваша головна зброя в сучасному світі.

3. Будівництво відносин. Спілкуйтеся та будуйте відносини з колегами, партнерами та іншими професіоналами у вашій галузі. Нетворкінг допомагає вам вчитися від інших, знаходити нові можливості та отримувати підтримку важливих рішень.

4. Кар'єрне планування. Створіть конкретний кар'єрний план, в якому визначте кроки, які вам потрібно зробити для досягнення своїх цілей. Розгляньте можливості для вертикального та горизонтального росту, а також розвитку в обраній галузі.

5. Самопросування та виокремлення з групи у колективі. Не соромтеся демонструвати свої досягнення та внесок у розвиток компанії. Активно беріть участь у проектах, ініціативах та виражайте свої ідеї. Особиста реклама є важливим аспектом будь-якої успішної кар'єри.

6. Розвиток міжкультурної компетентності. Вивчайте місцеві особливості бізнес-середовища, будьте відкритими до нових традицій та швидко адаптуйтеся до місцевого способу життя.

7. Стале самовдосконалення кар'єрний розвиток – це постійний процес. Будьте готові до змін, навчайтеся на помилках та вдосконалюйте свої навички. Світ швидко рухається вперед, і ті, хто стоїть на місці, відстає. Загалом, кар'єрний розвиток – це вагомий крок до досягнення успіху та особистого задоволення в професійній сфері. Спершу визначте свої цілі, а потім рушайте до них, використовуючи ці ключі до успішного кар'єрного росту.

3. Кар'єрна орієнтація

Поняття «кар'єрна орієнтація» виникло в американській психології і засновано на концепції «кар'єрних характеристики» – це ряд уявлень співробітника про себе, ключові цінності, мотиви, навички, що визначають вибір кар'єри. За допомогою характеристик можна передбачити, який вид кар'єри найбільш задовольнить людину, оскільки люди намагаються вибрати спосіб життя відповідно найважливіших для них цінностей. Підхід дозволив також визначити, що є мотивацією для людей у їхній професійній кар'єрі й, відповідно сформував для них джерела мотивації. Автори вважають, що особистісні цінності впливають на здатність отримувати задоволення від різних завдань, які ми повинні успішно вирішувати на роботі. Такий підхід припускає, що мотивація до виконання роботи буде найбільш сильною, коли людина виконує функції та завдання, що узгоджуються з її цінностями.

Виділяють вісім **кар'єрних цінностей** («кар'єрних характеристик»):

1. Техніко-функціональна характеристика («професійна компетентність»). Фахівець, якому дуже подобається його професія і який надзвичайно зацікавлений у тім, щоб бути гарним фахівцем у своїй галузі, це людина з техніко-функціональним якорем або цінністю. Така людина буде мало цікавитися роботою, що припускає загальне керівництво, якщо тільки в неї не буде можливості докладно вивчити спеціальність. Людина техніко-функціональної спрямованості відчуває потребу в приналежності до професійної асоціації й пишається тим, що є умілим фахівцем-практиком у своїй галузі. Найбільшим мотиватором є зміст виконуваної роботи; кар'єра в їхньому уявленні – це можливість стати експертом у своїй сфері.

2. Загальне керівництво («менеджмент»). У співробітника, що має схильність до загального керівництва, сильна мотивація буде виникати в таких ситуаціях, де він може виконувати функції, пов'язані із загальним керівництвом. Потреба в належності до своєї вихідної професії є практично відсутньою. Вона скоріше прагне підніматися на більш високі рівні організаційного контролю й керівництва. Вони люблять аналізувати та вирішувати складні бізнес-проблеми й одержують задоволення від влади над іншими людьми. Найбільше задоволення їм приносить робота на управлінських посадах лінійного характеру, особливо у великих і престижних фірмах з гарними можливостями службового росту.

3. Самостійність і незалежність («автономія»). Даний співробітник намагається все робити по-своєму, у своєму стилі й манері. Він не потребує зовнішніх структурних рамок, крім оцінки того, чи досяг він поставлених цілей і чи вдалося йому при цьому дотриматися визначених строків. Під час роботи у команді може мати певні труднощі, оскільки має свої підходи до роботи, і часто є не командним гравцем. Вони найчастіше вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників», а великого бізнесу та державних установ зазвичай уникають.

4. Почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»). Ця людина відчуває потребу в безперервній і стабільній роботі, часто для неї головною метою є збереження робочого місця на тривалий строк. Такі фахівці прагнуть працювати в складі команди в урядовому секторі. Вирішення проблем, робота у новій ролі й новаторські рішення їх не цікавлять. Для них головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя; заради цього вони можуть погоджуватися на нижчу оплату праці в порівнянні з тим, що могли б одержувати в компанії з іншим рівнем ризику.

5. Підприємницькі здібності («підприємництво»). Така людина буде прагнути створювати нові підприємства та шукати таку ситуацію, у якій ймовірність розробити свою справу і потім втілити у реальність була б досить високою. У ситуації командної роботи такі люди працюють найбільш ефективно, коли мають можливість застосувати раціоналізаторський і творчий підхід. Вони відчувають занепокоєння, виконуючи рутинні або

передбачувані завдання.

6. Прагнення бути корисним і відданість справі. Така людина прагне бути корисною у професійній діяльності, що має для неї особисте значення й цінність, тобто «професії, що допомагають», такі, як медицина, навчання й консультування. Незалежно від вибору професії така людина прагне бути корисною або допомагати іншим.

7. Випробування власних сил. Внутрішнє прагнення людей з такою орієнтацією полягає в тому, щоб вирішувати такі завдання і виконувати такі обов'язки, які дозволяють постійно випробовувати себе, вирішуючи нові професійні проблеми. Вони прагнуть вирішувати складні проблеми, ризиковані завдання, вирішувати критичні ситуації. Для них головне – вигравати та перемагати.

8. Стиль життя («інтеграція стилів життя»). Ця цінність не суперечить активній участі в професійній роботі, для таких співробітників головним життєвим пріоритетом – жити відповідно до власного ідеального стилю життя. Для них особистий час має велику вагу. Для них головне – це баланс між роботою й особистим життям. Вона буде високо цінувати організаційну гнучкість роботи, тобто гнучкий робочий день або використання в роботі засобів телекомунікації. Останнім часом в соціально-психологічних дослідженнях особлива увага приділяється гендерним аспектам побудови кар'єри. За американськими даними, в середньому менеджменті (на посадах із середнім доходом) жінки займають більше половини місць, одна третина нових мільйонерів – це жінки.

Соціально психологічні дослідження показали, що жінки не менш чоловіків зацікавлені у просуванні по службових сходах і підвищенні свого освітнього рівня, орієнтовані на престиж, заробітну плату; мають не менше почуття відповідальності. У робочій же ситуації відзначаються такі «сильні» якості жінок-керівників, як прагнення до нового, радикалізм, висока чутливість, турбота про людей, «олюднення» організаційних інтересів, спрямованість на взаємодію з підлеглими, тобто все те, що характерно для моделі сучасного ефективного менеджменту.

Стиль жіночого управління часто називають «перетворювальним» або «м'яким примусом». Його основними характеристиками є: активна взаємодія з підлеглими; підтримка у співробітника самоповаги; підтримка співробітників у стресовій ситуації; прагнення до створення оптимального психологічного клімату в організації, профілактика конфліктів; підтримка здоров'я, організація спільного дозвілля; «фінансова кмітливість», детальне планування; «інстинкт виживання», розумний ризик, прагнення утримати набуте і завоювати нове; інтуїція; почуття гумору, оптимізм, віра в себе. В дослідженнях щодо жіночої кар'єри дослідники виділяються культурні, освітні, юридичні та психологічні бар'єри, що перешкоджають побудові кар'єри жінками.

Авторами відмічаються наступні соціально-психологічні фактори, що

стримують жіночу кар'єру: 1) гендерний поділ в професійній орієнтації та сферах кар'єри; 2) надзвичайно висока вмотивованість; 3) підвищена емоційність, загострене переживання промахів і невдач; 4) страх успіху і невпевненість в собі, що заважає ризикувати і творчо вирішувати ділові і управлінські задачі [2].

Автори дослідили мотиваційні чинники кар'єрних орієнтацій сучасних жінок. Вони визначили, що досягнення кар'єри та професійні цінності для сучасної жінки не є сенсом життя, однак є важливими. Основними мотивами досягнення кар'єри є саморозвиток та вдосконалення, покращення матеріального становища (фінансова незалежність), нова цікава робота, професійна компетентність, творчість, професійна самореалізація, спілкування у колективі, суспільна корисність. Основними кар'єрними орієнтаціями виявилися: стабільність роботи, служіння, автономія [10].

Вітчизняні дослідники розглянули гендерні особливості кар'єрних орієнтацій молоді. Результати їхнього дослідження свідчать про те, що вибори дівчат відповідають стереотипам жіночої поведінки та кар'єрної орієнтації, хоча нетипові для жінок моделі (автономія, підприємництво, менеджмент, виклик) дівчата обирають не набагато рідше, ніж хлопці. Для хлопців властивими є кар'єрні орієнтації на менеджмент, автономію, підприємництво, виклик. Також визначили, що чим більше в юнаків і дівчат виражена маскуліність, тим з більшою імовірністю вони обиратимуть кар'єрні орієнтації на виклик, підприємництво, менеджмент, інтеграцію стилів життя. У хлопців з маскуліністю пов'язана також настанова на служіння інтересам людства. Із фемінністю взаємозалежні кар'єрні вибори служіння людям, професійної компетентності й уникання автономії, тобто незалежності й одноосібної відповідальності у професійній діяльності [4].

Вивчення кар'єри набуло широкої популярності у вітчизняній психології особливо в останні десятиліття. Зараз кар'єра розглядається як важливий показник розвитку людини, орієнтація на розвиток особистісного та професійного потенціалу. Науковці розглядають кар'єру як просування в якійсь конкретній царині діяльності людини як особистості і як суб'єкта діяльності. Успішність цього руху оцінюється і зіставляється з деяким еталоном успішності, що сформований суспільною думкою [1]. Науковці також розглядають кар'єру як один із показників індивідуального та професійного життя людини. Вони виділяють дві сторони кар'єрного процесу: об'єктивний, зовнішній бік (послідовність займаних індивідом професійних позицій) та суб'єктивний, внутрішній бік (сприйняття людиною своєї кар'єри, образу професійного життя та своєї ролі в ньому [8]). Сучасні дослідження кар'єри у вітчизняній психологічній науці присвячені в більшій мірі прикладним та практичним питанням.

Так, дослідники визначили особливості кар'єрних орієнтацій студентів-випускників, що обирають професію психолога-тренера. Студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером достовірно менше

схильні до орієнтації на такі кар'єрні характеристики як «Професійна компетентність», «Стабільність роботи», ніж студенти з низьким рівнем; студенти-психологи з високим рівнем ідентифікації з психологом-тренером демонструють високий рівень схильностей до групового лідерства та групової роботи, а студенти з низьким рівнем більш спрямовані на розвиток професійної компетентності та повну самореалізацію в професійній діяльності.

Отже, виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально психологічний, управлінсько-менеджерський, соціально-економічний. Представниками даних підходів висловлюється достатньо різні погляди стосовно вивчення питань кар'єри людини. Дослідження кар'єри в зарубіжній науці присвячено різним її аспектам: дослідники виділяють чотири типи кар'єри: стабільна, звичайна, нестабільна та кар'єра з множинними пробами; Американські дослідники виділяють три рівня кар'єри серед керівників:

- нижня ланка управління (технічний рівень).
- середня ланка управління (управлінський рівень).
- вища ланка управління (інституціональний рівень).

Виділяють три основні мотиви у виборі особистої кар'єри керівників: прагнення до влади, прагнення до успіху та мотив належності.

Виокремлюють вісім «кар'єрних характеристик»: техніко-функціональна характеристика («професійна компетентність»), загальне керівництво («менеджмент»), самостійність і незалежність («автономія»), почуття безпеки й стабільність («стабільність роботи» й «стабільність місця проживання»), підприємницькі здібності («підприємництво»), прагнення бути корисним і відданість справі, випробування сил у чистому виді («виклик»), стиль життя («інтеграція стилів життя»).

Групами факторів, що визначають формування кар'єри є фактори, пов'язані безпосередньо з людиною та фактори, пов'язані з взаємодією особистості оточуючих людей та організації.

Тема 8. Ціннісні характеристики професіоналізму

1. Сутність професіоналізму
2. Особливості професіоналізму на робочому місці
3. Основні риси професіонала

1. Сутність професіоналізму

Поняття професіоналізму, професії та професіоналізації отримали значну увагу в соціології, часто — критичну. У перших британських та американських соціологічних дослідженнях професіоналізм розглядався як цінність, що відіграє важливу роль у підтриманні стабільності та порядку в соціальних системах. Згідно з цим підходом, професійні стосунки

характеризувалися як колегіальні, засновані на співпраці, взаємопідтримці та довірі.

У таких відносинах між фахівцями та їхніми клієнтами або керівництвом головним було припущення, що професійна компетентність забезпечується завдяки освіті, спеціальній підготовці та, іноді, ліцензуванню. Іншими словами, фахівцю довіряли, тому що він пройшов певний офіційний шлях становлення.

Однак у 1970–80-х роках з'явилося інше, більш цинічне тлумачення професіоналізму, притаманне англо-американській критиці. У межах цього підходу професіоналізм почали розглядати як ефективну ідеологію, що приховує боротьбу за владу, вплив, високі зарплати та соціальний статус. Професіоналізація, згідно з цією концепцією, була процесом досягнення контролю над певною сферою або ринком, з метою створення професійної монополії. Цей процес нерідко ініціювався самими фахівцями через професійні асоціації та інституції, які ставили за мету захист інтересів власної групи.

Згодом з'явився третій, сучасніший підхід — аналіз професіоналізму як дискурсу управлінської трансформації. Тут уже мова йде про використання професіоналізму не лише зсередини (фахівцями), а й згори — менеджерами. Коли ідея професіоналізму просувається зсередини, вона допомагає формувати професійну ідентичність, покращує імідж серед клієнтів, а також посилює позиції у переговорах із державними структурами. Але коли цей дискурс нав'язується згори, він часто має маніпулятивний характер. Його головною метою стає контроль праці з боку менеджменту, а не самих фахівців. У таких випадках визначаються не стільки етичні та професійні принципи, скільки кількісні показники: продуктивність, цілі, KPI. Як наслідок — зниження автономії працівників, обмеження професійної гнучкості та ерозія цінностей служіння.

Професіоналізм як цінність професійної діяльності може опинитися під загрозою через домінування управлінської логіки ефективності та контролю. Американські соціологи вважають, що професії завдяки колегіальній структурі та спільній ідентичності становлять альтернативу жорсткій ієрархічній системі управління. Дослідження 21-го століття підтвердили, що професіоналізм сприяє не лише підвищенню якості роботи, але й зміцненню довіри в суспільстві, забезпечує баланс між автономією працівника і потребами клієнтів, формуючи підґрунтя для етичної взаємодії у сфері послуг.

2. Особливості професіоналізму на робочому місці

Хоча професійні навички відіграють важливу роль при працевлаштуванні, вони — лише частина успішної кар'єри. У сучасному конкурентному середовищі компанії шукають не тільки компетентних працівників, а й тих, хто демонструє тактовність, відповідальність, комунікабельність і здатність

працювати в команді. Тобто, справжніх професіоналів.

Те, як ви поведетеся на роботі — ваша мова, зовнішній вигляд, поведінка — формує думку колег і керівництва про вас. Людей, які демонструють професіоналізм, часто сприймають як більш компетентних і надійних. І, що важливо — майже кожен може розвинути в собі ці якості.

Професіоналізм проявляється в деталях: пунктуальність, відповідальність, повага до інших, акуратність в одязі, вміння слухати та дотримання ділового етикету. Ось кілька ключових рекомендацій, які допоможуть підтримувати високий рівень професійної культури:

1. Дотримуйтеся своїх зобов'язань. Не має значення, наскільки ви розумні або харизматичні — якщо ви не виконете обіцяне, це знецінює всі ваші зусилля. Бути професіоналом означає завжди доводити справу до кінця. Пунктуальність, дотримання строків, відповідальність — основи вашої репутації.

2. Будьте уважні, ініціативні й проактивні. Справжній професіонал не просто виконує завдання — він залучений, уважний до деталей, готовий задавати питання та пропонувати рішення. Якщо ви бачите проблему — не просто вкажіть на неї, а намагайтеся знайти шляхи її вирішення.

3. Вивчайте корпоративну культуру. У кожній компанії — свої негласні правила. Це стосується стилю одягу, способу спілкування, формальності. Спостерігайте за колегами, адаптуйтеся, але зберігайте професійний підхід.

4. Обмежте особисте життя на роботі. Говорити про фільми, соцмережі, хобі — не проблема, якщо це не заважає продуктивності. Але особисті розмови не мають впливати на ефективність. Професіонал знає, коли варто зосередитись, а коли дозволити собі відпочинок.

5. Уникайте негативу та офісних інтриг. Інтриги, плітки та підсиджування — отрута для здорового робочого середовища. Ваша мета — не участь у "грі престолів", а ефективна командна робота. Підтримуйте позитивний клімат, навіть якщо доводиться ухилятися від складних ситуацій.

Професійна поведінка — це не разова дія, а постійна практика. Зберігайте рівновагу, дійте етично, працюйте якісно — і кар'єрний розвиток стане лише питанням часу.

3. Основні риси професіонала

Бути професіоналом — це не лише мати диплом чи носити діловий одяг. Це перш за все — те, як ви себе поведете у різних ситуаціях. Ось основні риси, притаманні справжнім фахівцям:

Охайність і діловий зовнішній вигляд. Дрес-код — це не просто правило, а частина іміджу. Навіть у невимушеній атмосфері важливо виглядати охайно та доречно. Зовнішність формує перше враження — і може зміцнити або зруйнувати довіру.

Впевненість без зарозумілості. Ваша поведінка має випромінювати впевненість, але не зверхність. Ввічливість, спокій навіть у стресових

ситуаціях — ознаки зрілого професіонала.

Виконання обіцянок. Ваше слово має вагу. Якщо ви пообіцяли — виконуйте. Це формує репутацію людини, на яку можна покластися. Це особливо важливо у проєктах, що залежать від командної роботи.

Постійне самовдосконалення. Справжній професіонал не зупиняється у розвитку. Навчання, тренінги, сертифікації, нові навички — усе це зміцнює вашу позицію у сфері. Ваша експертиза має бути не декларативною, а практичною.

Етична поведінка. Професіонал діє морально, навіть коли це не регламентовано. Уміння дотримуватись етичних норм, повага до інших — ключ до довготривалих ділових відносин.

Витримка у складних ситуаціях. Навіть у конфліктах професіонал не дозволяє собі емоційних зривів. Вміння залишатися спокійним — важлива риса лідера і надійного колеги.

Коректна телефонна комунікація. Телефонна розмова — не менш важлива, ніж особиста. Представляйтесь, слухайте уважно, виконуйте обіцяне після дзвінка — це підкреслює ваш професіоналізм навіть у дрібницях.

Отже, професіоналізм — це система цінностей і поведінки, яка дозволяє ефективно функціонувати в соціумі та на робочому місці. Це не лише технічні навички, а й етика, культура взаємодії, здатність діяти відповідально. І саме ці якості визначають справжнього фахівця у будь-якій сфері.

Список рекомендованої літератури

Базова

1. Адамчук Ю. Д. Професійна підготовка військовослужбовців до виживання в бойових умовах: досвід австралійських сил оборони [Електронний ресурс] / Ю. Д. Адамчук, В. П. Березюк, Т. Г. Павлюк, Д. О. Судомо // Суспільство та національні інтереси. - 2024. - № 5. - С. 128-137. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scntint_2024_5_13
2. Акімова О. Професійна підготовка майбутніх учителів початкових класів: вітчизняні та світові практики [Електронний ресурс] / О. Акімова // Освіта. Інноватика. Практика. - 2024. - Т. 12, № 2. - С. 6-11. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/edinpr_2024_12_2_3
3. Білавич Г. Професійна підготовка вчителів початкової школи у вчительських семінаріях Українського педагогічного товариства "Рідна університет" [Електронний ресурс] / Г. Білавич, О. Вінтоняк, С. Довбенко, В. Озарко // Молодь і ринок. - 2024. - № 4. - С. 26-32. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2024_4_7
4. Білавич Г. Професійна підготовка майбутніх філологів засобами інформаційних технологій у вимірі сучасних викликів [Електронний ресурс] / Г. Білавич // Молодь і ринок. - 2024. - № 1. - С. 36-42. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2024_1_8
5. Ващенко В. В. Професійна підготовка педагогічного персоналу для системи освіти дорослих в країнах балтії [Електронний ресурс] / В. В. Ващенко // Перспективи та інновації науки (Серія "Педагогіка", Серія "Психологія", Серія "Медицина"). - 2024. - № 9. - С. 107-118. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_9_12
6. Грищенко С. В. Професійна підготовка фахівців соціальної сфери Бельгії [Електронний ресурс] / С. В. Грищенко, Л. М. Бивалькевич, О. В. Максименко // Дидактика. - 2024. - Вип. 2. - С. 47-55. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/didac_2024_2_9
7. Засекіна Т. Професійна підготовка вчителів природничої освітньої галузі до експериментальних досліджень у закладах загальної середньої освіти [Електронний ресурс] / Т. Засекіна, І. Трускавецька // Український педагогічний журнал. - 2024. - № 1. - С. 74-80. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukrjpj_2024_1_8
8. Іскерський І. Професійна підготовка майбутніх фахівців соціономічного профілю: дефінітивний аналіз [Електронний ресурс] / І. Іскерський // Молодь і ринок. - 2024. - № 2. - С. 125-130. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2024_2_24
9. Караулова С. І. Професійна підготовка майбутніх фахівців фізичного виховання та спорту [Електронний ресурс] / С. І. Караулова, В. О. Тищенко, Ю. О. Коваленко // Науковий вісник Південноукраїнського національного

педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. - 2024. - № 1. - С. 107-113. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/punpu_2024_1_18

10. Кашина Г. С. Професійна підготовка кадрів з використанням хмарних сервісів в управлінні закладами вищої освіти [Електронний ресурс] / Г. С. Кашина, Л. В. Громоздова, З. П. Бараник, С. І. Черіпко, О. В. Базарна, А. І. Артеменко, М. В. Вінтер // Суспільство та національні інтереси. - 2024. - № 4. - С. 372-387. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scntint_2024_4_32

11. Логвиненко Т. О. Професійна підготовка майбутніх учителів фізичної культури до роботи в умовах інклюзивного навчання [Електронний ресурс] / Т. О. Логвиненко, О. Б. Логвиненко // Перспективи та інновації науки (Серія "Педагогіка", Серія "Психологія", Серія "Медицина"). - 2024. - № 8. - С. 385-393. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_8_34

12. Кірдан О. Л. Професійна підготовка майбутніх інструменталістів-виконавців та вчителів музичного мистецтва: історіографія проблеми [Електронний ресурс] / О. Л. Кірдан // Перспективи та інновації науки (Серія "Педагогіка", Серія "Психологія", Серія "Медицина"). - 2024. - № 9. - С. 271-282. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2024_9_26

13. Коваль В. Професійна підготовка майбутніх учителів української мови і літератури з використанням інноваційних освітніх технологій [Електронний ресурс] / В. Коваль, К. Маслюк // Молодь і ринок. - 2024. - № 6. - С. 18-25. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2024_6_5

14. Коцур Н. І. Професійна підготовка вихователів до здоров'язбережувальної діяльності та надання долікарської медичної допомоги в закладах дошкільної освіти [Електронний ресурс] / Н. І. Коцур, Л. П. Товкун, І. В. Гомонай // Суспільство та національні інтереси. - 2024. - № 6. - С. 111-125. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scntint_2024_6_12

15. Макарук О. Л. Професійна підготовка студентів філологічних спеціальностей з використанням інформаційних технологій [Електронний ресурс] / О. Л. Макарук, Т. В. Потапчук // Успіхи і досягнення у науці. - 2024. - № 1. - С. 433-442. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sucachs_2024_1_38

16. Максимовська Н. О. Професійна підготовка майбутніх соціальних працівників в умовах сучасних викликів [Електронний ресурс] / Н. О. Максимовська // Науковий вісник Сіверщини. Серія : Освіта. Соціальні та поведінкові науки. - 2024. - № 2. - С. 124-135. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/shsesbs_2024_2_11

17. Паласюк Б. М. Професійна підготовка медичних фізиків у світі: досвід Австрії [Електронний ресурс] / Б. М. Паласюк, М. І. Паласюк // Медична освіта. - 2024. - № 2. - С. 66-70. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mosv_2024_2_12

18. Петренко О. Б. Професійна підготовка вчителя початкових класів до виховної роботи в новій українській школі [Електронний ресурс] / О. Б.

Петренко, І. Ф. Петренко // Педагогічна наука і освіта XXI століття. - 2024. - Вип. 2. - С. 27-38. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pno_2024_2_5

19. Поліщук Н. М. Професійна підготовка вчителів фізичної культури до спортивної реабілітації: сучасні підходи та перспекти [Електронний ресурс] / Н. М. Поліщук, І. О. Дудник // Суспільство та національні інтереси. - 2024. - № 5. - С. 330-339. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scintint_2024_5_31

20. Регейло І. Професійна підготовка освітніх лідерів: досвід Утрехтського університету (Нідерланди) [Електронний ресурс] / І. Регейло, М. Саюк // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. - 2024. - Вип. 1. - С. 99-112. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NPO_2024_1_10

Допоміжна

21. Бунецька І. М. Професійна підготовка бакалаврів електронної інформації та технологій: особливості китайської освітньої системи [Електронний ресурс] / І. М. Бунецька // Перспективи та інновації науки (Серія "Педагогіка", Серія "Психологія", Серія "Медицина"). - 2025. - № 2. - С. 250-261. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prainnsc_2025_2_23

22. Економіка та управління персоналом: магістерський курс : навчальний посібник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, М. І. Дзямулич, О. А. Нужна, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, П.М. Косінський, О. А. Хілуха; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : Надстир'я, 2024. 344 с

23. Касьян В. Професійна підготовка маркетологів за спеціальністю 029 "Інформаційна, бібліотечна та архівна справа" на основі компетентнісного підходу [Електронний ресурс] / В. Касьян, В. Кушнар'ов // Наукові праці Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського. - 2024. - Вип. 72. - С. 181-193. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/npnbuimviv_2024_72_14

24. Пехарева А. Професійна підготовка фахівців спеціальної та інклюзивної освіти: актуальні потреби та напрями розвитку на прикладі комунального закладу "Харківська гуманітарно-педагогічна академія" Харківської обласної ради [Електронний ресурс] / А. Пехарева, О. Ільченко, В. Тарасова // Молодь і ринок. - 2024. - № 10. - С. 132-138. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2024_10_27

25. Попович О. М. Професійна підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти в контексті ідей гуманістичної освітньої парадигми [Електронний ресурс] / О. М. Попович // Педагогічна інноватика: сучасність та перспективи. - 2024. - № 4. - С. 93-97. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pedinnsp_2024_4_16

26. Розман І. І. Професійна підготовка майбутніх учителів української мови і літератури у закладах вищої освіти [Електронний ресурс] / І. І. Розман // Суспільство та національні інтереси. - 2024. - № 7. - С. 329-337. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scintint_2024_7_30

27. Управління персоналом : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ЛНТУ, 2023. – 414 с.

28. Чжен В. Професійна підготовка майбутніх викладачів хореографії до використання імерсивних технологій в КНР [Електронний ресурс] / В. Чжен // Молодь і ринок. - 2024. - № 12. - С. 152-156. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2024_12_29

29. Чистякова І. Професійна підготовка майбутніх учителів музичного мистецтва у країнах Європейського Союзу: ефективні практики [Електронний ресурс] / І. Чистякова // Освіта. Інноватика. Практика. - 2024. - Т. 12, № 5. - С. 99-103. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/edinpr_2024_12_5_17

30. Чичук А. П. Професійна підготовка майбутніх педагогів до викладання іноземних мов в США [Електронний ресурс] / А. П. Чичук, Т. П. Кучай, О. А. Біда // Суспільство та національні інтереси. - 2024. - № 8. - С. 402-412. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/scintint_2024_8_38

Інформаційні ресурси

1. [Класифікатор професій ДК 003:2010: офіційний веб-сайт. URL: \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua)
2. Державна служба зайнятості: офіційний веб-сайт. URL: dcz.gov.ua
3. Державна служба статистики України: офіційний веб-сайт. URL: www.ukrstat.gov.ua
4. Офіс Президента України: офіційний веб-сайт. URL: www.president.gov.ua
5. Верховна Рада України: офіційний веб-сайт. URL: www.rada.gov.ua
6. Кабінет Міністрів України: офіційний веб-сайт. URL: www.kmi.gov.ua
7. Міністерство фінансів України: офіційний веб-сайт. URL: www.minfin.gov.ua
8. Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України: офіційний веб-сайт. URL: https://menr.gov.ua
9. Міністерство розвитку громад та територій України: офіційний веб-сайт. URL: https://www.minregion.gov.ua/about/
10. Міністерство соціальної політики України: офіційний веб-сайт. URL: https://www.msp.gov.ua

Професійна орієнтація [Текст]: конспект лекцій для підготовки бакалавра галузі знань – С «Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини», спеціальність – С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини (за спеціалізаціями)», спеціалізація – С1.01 «Економіка», денної та заочної форм навчання / уклад. О. А. Хілуха. Луцьк: ЛНТУ, 2025. 52 с.

Комп'ютерний набір

О. А. Хілуха

Редактор

О. А. Хілуха

Підп. до друку _____ 2025 р.
Формат 60x84/16. Папір офс. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. ____ . Обл.-вид. арк. ____ .
Тираж ____ прим. Зам. ____ .

Відділ іміджу та промоції
Луцького національного технічного університету
43018 м. Луцьк, вул. Львівська, 75
Друк – ВІП ЛНТУ