

Т.Г. Белан

Теорія і методика профорієнтаційної роботи

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

до виконання практичних робіт

*для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)»*



Чернівці

2025

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЧЕРНІГІВСЬКИЙ КОЛЕГІУМ» імені Т.Г. ШЕВЧЕНКА

Т.Г. Белан

Теорія і методика профорієнтаційної роботи

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

до виконання практичних робіт

*для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)»*

Чернігів
2025

УДК 37.013.2+37.016]:378.048:331.548(072)
Б43

Рецензенти:

Антоніна МІНЕНОК – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професор кафедри дошкільної та початкової освіти НУЧК імені Т.Г. Шевченка

Андрій ЛИТВИН – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії та методики професійної підготовки Університету Григорія Сковороди у Переяславі

Т.Г. Белан

Б 43 Теорія і методика профорієнтаційної роботи : навчально-методичний посібник до виконання практичних робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». Чернівці: НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 2025. 72 с.

УДК 378.147.091.33-027.22:37(072)

Посібник містить інструктивно-методичні матеріали до виконання практичних робіт з курсу **«Теорія і методика профорієнтаційної роботи»**, до змісту яких входять завдання для самостійної підготовки здобувачів освіти, списки рекомендованих джерел, короткі теоретичні відомості з теми заняття, практичні завдання. Посібник містить також орієнтовну тематику рефератів, питання до заліку та список літератури з курсу.

Призначений для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)».

*Рекомендовано до друку вченою радою
Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка
(Протокол № 1 від 29.08.2025 р.)*

© Т.Г. Белан, 2025

	ЗМІСТ
ПЕРЕДМОВА	4
ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	6
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	7
МОДУЛЬ 1.	
НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ	
Практична робота № 1.....	9
Практична робота № 2.....	16
Практична робота № 3.....	23
МОДУЛЬ 2.	
ЗМІСТ І МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ	
ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ	
Практична робота № 4.....	28
Практична робота № 5.....	33
Практична робота № 6.....	47
Практична робота № 7.....	53
ДОДАТКОВІ ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ РОБІТ	60
ОРІЄНТОВНА ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ	66
ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ.....	67
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ З КУРСУ	69



ПЕРЕДМОВА

У період глобальних соціально-економічних змін та нестабільності ринку праці, професійне самовизначення молоді набуває вирішального значення не лише для розвитку особистості, а й для сталого розвитку суспільства в цілому. Водночас освітня система все більше потребує кваліфікованих фахівців, які здатні не лише орієнтуватися в динамічному середовищі, але й спрямовувати інших у професійному виборі. У цьому контексті професійна орієнтація виступає як необхідний компонент освітньої та виховної діяльності.

Професійна орієнтація в умовах стрімких трансформацій суспільства й ринку праці виступає важливим чинником успішного професійного становлення особистості. Усвідомлений вибір майбутньої професії – не лише питання інтересів, здібностей чи модних тенденцій, а складний соціально-психологічний процес, який потребує підтримки з боку системи освіти. Саме тому підготовка фахівців, здатних ефективно реалізовувати профорієнтаційну діяльність, є актуальним завданням педагогічної науки та практики.

Цей навчально-методичний посібник покликаний забезпечити студентів педагогічних спеціальностей теоретичними знаннями та практичними інструментами для здійснення результативної профорієнтаційної роботи з різними категоріями населення, насамперед – учнівською молоддю. Структура посібника логічно вибудована відповідно до змісту навчального курсу та поділена на два модулі, що охоплюють як науково-теоретичні основи, так і практико-методичні засади професійної орієнтації.

Модуль 1. Науково-теоретичні основи професійної орієнтації

У цьому модулі висвітлюються концептуальні засади профорієнтації, зокрема: її мета, функції та завдання, методологічні підходи до вивчення процесу професійного самовизначення, структура системи профорієнтації та взаємозв'язки її основних компонентів. Аналізуються ключові етапи становлення професійної орієнтації в житті особистості, визначаються чинники, що впливають на її ефективність, а також умови, за яких профорієнтаційна система може функціонувати результативно. Особлива увага приділена класифікації професій, їх психологічній та соціальній характеристиці, а також ролі професіографії у формуванні професійного вибору.

Модуль 2. Зміст і методика реалізації системи професійної орієнтації учнівської молоді

Другий модуль орієнтований на практичний вимір профорієнтаційної діяльності. Розкривається методика реалізації всіх ключових напрямів роботи: профінформації, профконсультації, профвідбору, попередньої профдіагностики, профактивізації, профадаптації та професійної переорієнтації. Розглядаються сучасні форми й методи взаємодії з учнівською молоддю, включно з психодіагностичними підходами та елементами коучингу, консультування, фасилітації. У цьому контексті особливе місце посідає адаптація молоді до змін у професійному середовищі, а також переорієнтація як важливий механізм реагування на соціальні виклики.

Посібник буде корисним здобувачам освіти закладів вищої освіти педагогічного спрямування, викладачам, фахівцям, які здійснюють профорієнтаційну, психологічну чи соціально-педагогічну підтримку молоді. Він сприяє формуванню професійної компетентності в галузі профорієнтації та здатності адаптувати профорієнтаційні практики до потреб сучасного освітнього середовища.

Навчально-методичний посібник «Теорія і методика профорієнтаційної роботи» призначений для проведення практичних робіт, що входить до переліку нормативних дисциплін психолого-педагогічного циклу майбутніх педагогів професійного навчання. Посібник містить інструктивно-методичні матеріали до семи практичних робіт.

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань: Освіта	Нормативна	
	Спеціальність: Професійна освіта (за спеціалізаціями)		
Модулів – 1	ОПП: Професійна освіта (Транспорт); Професійна освіта (Харчові технології); Професійна освіта (Цифрові технології)	Рік підготовки:	
Змістових модулів – 2		1-й	–
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
Мова навчання: українська		1-й	–
		Лекції	
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи студента – 4,5	Освітній ступінь: магістр	14 год.	–
		Практичні, семінарські	
		14 год.	–
		Лабораторні	
		–	–
		Самостійна робота	
		62 год.	–
		Індивідуальні завдання:	
Вид контролю: залік			



ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль I. Науково-теоретичні основи професійної орієнтації

Тема 1. Система професійної орієнтації учнівської молоді.

Мета і завдання профорієнтації. Методологічні основи профорієнтації. Функції та напрями професійної орієнтації. Компоненти системи профорієнтації та їх взаємозв'язок. Періоди та етапи профорієнтації. Умови реалізації системи профорієнтації.

Тема 2. Основи професіографії: класифікація і опис професій.

Теоретичні засади професіографії. Аналіз історіографії класифікації професій. Психофізіологічні особливості професій різних типів. Види, принципи та структура професіографічного опису професій з урахуванням сучасних вимог до змісту професійної діяльності. Державний класифікатор професій. Класифікація професій.

Тема 3. Професійне самовизначення особистості.

Суть, характеристика, чинники і фактори соціально-професійного самовизначення як процесу. Формула вибору професії. Ситуації, правила і помилки вибору професії. Особистий професійний план: зміст і послідовність складання.

Змістовий модуль II. Зміст і методика реалізації системи професійної орієнтації учнівської молоді

Тема 4. Професійна просвіта учнів і методика її проведення.

Суть і завдання професійної просвіти та вимоги до її проведення. Форми і методи профпросвіти в закладі освіти. Зарубіжний досвід проведення профінформації. Особливості профпросвіти учнів різного віку. Методика ознайомлення учнів з професіями.

Тема 5. Методика проведення попередньої профорієнтаційної психодіагностики і професійної консультації.

Суть, предмет і завдання попередньої профорієнтаційної психодіагностики. Методи вивчення особистості учня з метою профорієнтації. Мета і завдання професійної консультації. Види, етапи та форми професійної консультації..

Тема 6. Методика проведення професійної активізації і професійного відбору учнів.

Суть, мета і завдання професійної активізації учнів. Форми професійної активізації учнів. Суть і види професійного відбору. Основні критерії та етапи професійного відбору. Добір психодіагностичних методик для оцінювання професійної придатності.

Тема 7. Соціально-професійна адаптація молоді та переорієнтація населення

Суть, види, чинники та етапи соціально-професійної адаптації. Фактори, показники і критерії соціально-професійної адаптації. Методи соціально-психологічного дослідження процесу адаптації. Форми соціально-професійної адаптації. Суть та основні етапи професійної переорієнтації особистості.



МОДУЛЬ 1.

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Практична робота № 1

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Мета: сформувати цілісне уявлення про систему професійної орієнтації учнівської молоді як цілісного педагогічного процесу, розкрити її структуру, функції, основні компоненти та умови ефективної реалізації; поглибити знання про мету, завдання, методологічні основи, а також охарактеризувати основні періоди й етапи профорієнтаційного процесу.

Питання для обговорення:

1. Мета і завдання профорієнтації. Методологічні основи профорієнтації.
2. Функції та напрями професійної орієнтації.
3. Компоненти системи профорієнтації та їх взаємозв'язок.
4. Періоди та етапи профорієнтації.
5. Умови реалізації системи профорієнтації.

Теоретичний блок

Головною метою профорієнтаційної діяльності є забезпечення умов для підвищення конкурентоспроможності майбутнього працівника на сучасному ринку праці, а також сприяння досягненню ефективної та стабільної зайнятості населення шляхом використання спеціальних педагогічних, психологічних та організаційних методів.

Основними завданнями профорієнтаційної роботи виступають:

- ознайомлення учнівської та студентської молоді з різними професіями, а також з основними правилами та рекомендаціями щодо вибору професійного шляху, визначених Міністерством освіти України;
- формування у молоді прагнення до самопізнання, розвитку активності й відповідальності як фундаменту майбутнього професійного самовизначення;
- вироблення здатності співвідносити власні індивідуальні можливості, інтереси та здібності з вимогами обраної професії, а також побудова на цій основі реалістичного плану професійного розвитку;

- розвиток професійно значущих якостей особистості, необхідних для успішної трудової діяльності;
- створення цілісної системи підготовки фахівців з профорієнтації (профорієнтаторів, профорієнтологів).

Сутність та функції професійної орієнтації

Професійна орієнтація являє собою комплекс соціально-економічних, правових, психолого-педагогічних, медико-фізіологічних та виробничо-технічних заходів, спрямованих на формування у молодій людини здатності до усвідомленого, мобільного та особистісно зорієнтованого професійного вибору. Вона покликана забезпечити успішне трудове становлення індивіда з урахуванням його особистісних характеристик, можливостей та вимог ринку праці, що у свою чергу створює умови для повноцінної самореалізації й самоствердження в майбутній професійній діяльності.

Функції професійної орієнтації охоплюють кілька ключових напрямів:

Соціально-економічна функція спрямована на підготовку конкурентоспроможного фахівця, здатного до постійного професійного вдосконалення, активного пошуку нових можливостей працевлаштування та за потреби — зміни професії чи місця роботи.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні та розвитку інтересів, здібностей і нахилів особистості, у наданні допомоги у пошуку власного покликання, засвоєнні системи знань, необхідних для свідомого вибору професійного шляху, а також у формуванні навичок самоуправління професійним самовизначенням.

Правова функція забезпечує ознайомлення молоді з основами законодавства щодо вступу до закладів професійної освіти, регулювання трудової діяльності, а також формує вміння використовувати правові механізми для вирішення конфліктних чи проблемних ситуацій у навчанні та професійній сфері.

Медико-фізіологічна функція орієнтована на врахування стану здоров'я та фізичних особливостей майбутнього працівника, виявлення можливих відхилень чи схильності до професійних захворювань, а також на корекцію професійних планів з огляду на фізичні можливості індивіда.

Виробничо-технічна функція передбачає формування комплексу загальнотрудових, виробничих та спеціальних умінь і навичок, що набуваються у процесі професійної підготовки та практичної діяльності, забезпечуючи тим самим готовність до реальної роботи в умовах сучасного виробництва.

Напрями профорієнтаційної роботи, а саме:

Інформаційно-просвітницький напрям. Цей напрям спрямований на формування в учнів цілісного уявлення про

багатогранність професійного світу. Його мета полягає у створенні максимально чіткого та конкретного образу основних типів професій і видів трудової діяльності. Завдяки такому інформуванню школярі отримують можливість ознайомитися не лише з назвами професій, а й з їхнім реальним змістом, умовами праці, перспективами професійного розвитку та часом, необхідним для становлення фахівця. Це дозволяє зробити усвідомлений і відповідальний вибір, що сприятиме гармонійному розвитку особистості та підвищенню рівня її професійної культури.

Діагностичний напрям. Його завдання полягає у забезпеченні учня умовами для самопізнання та самооцінки. Діагностична робота допомагає школярам визначити власні здібності, інтереси, нахили та рівень сформованості професійно важливих якостей. Вона також дає змогу оцінити відповідність особистісних характеристик вимогам різних професій, що є важливим чинником вибору подальшого освітнього й професійного шляху.

Консультаційний напрям. Цей аспект профорієнтаційної діяльності передбачає індивідуальну роботу з учнем, яка враховує його мотивацію, інтереси, ціннісні орієнтації, особистісні проблеми та особливості світогляду. Консультації дозволяють надати додаткову інформацію про конкретні професії, умови навчання у відповідних закладах освіти, а також допомагають зорієнтуватися у складному процесі професійного вибору.

Навчально-формувальний напрям. Його головною метою є розвиток умінь і навичок, необхідних для усвідомленого аналізу світу професій та власних можливостей. Учні вчаться співвідносити особисті обмеження та ресурси з вимогами певних видів діяльності, що створює умови для більш відповідального та реалістичного професійного самовизначення.

Компоненти системи профорієнтації та їх взаємозв'язок

Професійна просвіта – це процес формування у молоді цілісної системи знань, уявлень та понять про різноманітність сучасного світу професій, вимоги до особистості, а також соціально-економічні, правові, психологічні й фізіологічні умови правильного вибору фаху. Професійна просвіта сприяє вихованню позитивного ставлення до різних сфер діяльності, формуванню мотивованих професійних намірів, що враховують як індивідуальні бажання і можливості особистості, так і реальні потреби ринку праці.

Попередня профорієнтаційна психодіагностика – передбачає дослідження й оцінку індивідуально-типологічних властивостей особистості з метою визначення рівня професійної придатності. Вона дозволяє встановити ступінь розвитку загальних і спеціальних здібностей, рівень інтелектуального потенціалу, сформованість

особистісних якостей на різних вікових етапах. Отримані результати стають підґрунтям для прогнозування подальшої професійної успішності людини.

Професійна активізація – цей напрям пов’язаний із розвитком інтересів, здібностей та нахилів учнів шляхом включення їх у різні форми професійної діяльності – як реальної, так і змодельованої. Важливим елементом тут виступають професійні проби, коли учні отримують можливість практично випробувати власні сили у конкретному виді діяльності та набути первинного трудового досвіду.

Професійна консультація – здійснюється у формі безпосередньої взаємодії профконсультанта з особою, яка потребує допомоги у виборі професійної траєкторії. Консультаційна робота враховує індивідуальні інтереси, схильності, здібності, світоглядні особливості та досвід учня, а також узгоджується з потребами ринку праці. Завдяки цьому консультація допомагає визначити ті види діяльності та освітні шляхи, які найбільш відповідають можливостям і прагненням конкретної особистості.

Професійний відбір (добір) – це спеціально організований науково обґрунтований процес, спрямований на визначення ступеня психофізіологічної та соціально-психологічної придатності кандидатів до навчання або роботи за складними та відповідальними професіями. Профвідбір дозволяє мінімізувати ризики невідповідності між вимогами професії та особистими можливостями претендента.

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

Професійна переорієнтація – це складний і тривалий процес переходу особистості від однієї професійної сфери до іншої. Його специфіка полягає в тому, що він ґрунтується на вже набутому досвіді, знаннях та професійних якостях. Переорієнтація починається задовго до залишення попереднього місця роботи і завершується лише після повного оволодіння новою діяльністю та успішної інтеграції у нове професійне середовище.

Професійне виховання і розвиток – включає формування та вдосконалення у молодшої людини професійно значущих якостей, насамперед професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій, мотивів трудової діяльності, переконаності у правильності власного вибору.

Важливим завданням є виховання почуття професійного обов'язку, честі, гідності, формування етичних принципів та відповідальності. Крім того, професійне виховання спрямоване на розвиток досвіду й майстерності, що є передумовою становлення висококваліфікованого фахівця.

Періоди та етапи профорієнтації

Процес професійного самовизначення та становлення молоді є багатоступеневим і охоплює як допрофесійний, так і професійний періоди розвитку.

Допрофесійний період:

1. Початковий (пропедевтичний) етап – охоплює дошкільний вік і навчання у початковій школі (1–4 класи). На цьому етапі здійснюється ознайомлення дітей з окремими професіями, формування поваги до працівників різних сфер діяльності, виховання позитивного емоційного ставлення до праці та інтересу до пізнання власної особистості. Важливими завданнями виступають:

- діагностика природних задатків;
- створення умов для розвитку здібностей;
- проведення консультацій з батьками щодо особливостей розвитку їхніх дітей;
- формування початкових загальнотрудових умінь і навичок, здатності до співпраці у процесі діяльності;
- виховання загальної культури праці шляхом залучення до посильних видів трудової активності.

Результатом є формування в дітей позитивного ставлення до себе, суспільства, праці та навколишнього середовища.

2. Пізнавально-пошуковий етап – охоплює 5–7 класи. На цьому етапі відбувається формування ціннісних орієнтацій, мотивації до самопізнання та активності у сфері професійного самовизначення. Учні систематично знайомляться з найпоширенішими професіями, опановують уміння самооцінки та самоаналізу, усвідомлюють власну професійну спрямованість. Консультаційна робота спрямована на вибір профілю подальшої освіти (гуртки, секції, факультативи, спецкурси), створюються умови для «проби сил» та розвитку здібностей у різних видах трудової діяльності, наближеної до професійної.

Результатом є вибір напрямку подальшого навчання у старших класах і визначення потенційної сфери майбутньої самореалізації.

3. Базовий (визначальний) етап – охоплює 8–9 (або 8–11) класи. На цьому рівні здійснюється вивчення наукових основ вибору професії: класифікаційні ознаки професій, вимоги до особистості, спорідненість за психологічними характеристиками, набір професійно важливих якостей. Учні опановують методики

самопізнання й самооцінки, розвивають індивідуальні здібності, вчаться співставляти власні можливості з вимогами професій та кон'юнктурою ринку праці. Створюються умови для проведення професійних проб, надається допомога у виборі майбутнього фаху та навчального закладу. Важливим завданням є формування психологічної готовності до тимчасового стану професійної незайнятості й можливості зміни професії.

Результатом є становлення стійкої професійної спрямованості, формування усвідомлених професійних намірів і перспектив, готовність до гнучкого реагування на зміни у професійній сфері.

Професійний період:

4. Етап професійного навчання – відбувається у закладах професійної освіти, а також у старших класах (10–11 класи, якщо передбачено професійну підготовку). На цьому етапі учні оволодівають професійними знаннями, уміннями та навичками, адаптуються до умов навчального закладу і нового соціального статусу. Формуються професійна мобільність, готовність до продовження освіти та самовдосконалення, професійні інтереси й важливі якості особистості. Уточнюються майбутні професійні плани та перспектива кар'єрного розвитку.

Результатом є підготовка конкурентоспроможного на ринку праці спеціаліста, здатного до активної діяльності й готового за потреби переорієнтуватися на нову професію.

5. Адаптаційний етап – охоплює початок професійної діяльності або процес переорієнтації на інший вид діяльності. Основними завданнями виступають: створення умов для професійного зростання, повноцінна реалізація особистісного потенціалу в обраній сфері, адаптація до трудового колективу та нового соціального статусу. У випадку втрати роботи важливим є забезпечення умов для ефективної професійної переорієнтації, що ґрунтується на вже набутому досвіді, знаннях і цінностях.

Результатом цього етапу стає повноцінна інтеграція у професійне середовище, підвищення майстерності та, за необхідності, успішне оволодіння новою професією.

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Підготувати для ґрунтового аналізу основні нормативні документи професійної орієнтації учнів.

Блок самоосвіти

1. Професійна орієнтація в новій українській школі. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczyia->

profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16_12_20-.pdf

2. Професійна орієнтація в сучасній школі: кращі методичні розробки практичних психологів і соціальних педагогів малокомплектних загальноосвітніх навчальних закладів, навчально-виховних об'єднань, навчально-виховних комплексів: методичні рекомендації [Електронні дані] / авт. кол. за наук. ред. І. І. Ткачук. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 115 с.
3. Теслюк В. М. Основи профорієнтаційної роботи: навч. посіб. Київ: Видавництво ЛіраК, 2017. 304 с.
4. Янцур М. С. Теорія і методика профорієнтаційної роботи. Курс лекцій. Навчальний посібник. Київ: Видавничий дім «Слово», 2012. 464 с.

Практична робота № 2

ОСНОВИ ПРОФЕСІОГРАФІЇ: КЛАСИФІКАЦІЯ І ОПИС ПРОФЕСІЙ

Мета: ознайомити з основами професіографії як наукової основи професійної орієнтації; проаналізувати історіографію класифікації професій, психофізіологічні особливості професій різних типів; розкрити види, принципи та структуру професіографічного опису професій з урахуванням сучасних вимог до змісту професійної діяльності.

Питання для обговорення:

1. Теоретичні засади професіографії.
2. Державний класифікатор професій.
3. Класифікація професій.

Теоретичний блок

Національний класифікатор професій України набрав чинності 1 січня 1996 року та став важливим нормативним документом, що визначає єдині підходи до систематизації професій у державі. Його розроблення ґрунтується на концептуальних засадах Міжнародної стандартної класифікації професій (ISCO), що забезпечує узгодженість національної системи з міжнародними стандартами.

Класифікатор професій (КП) чітко визначає базові поняття, необхідні для наукового і практичного аналізу сфери праці:

Робота – це конкретні завдання та обов'язки, які виконує, виконував чи має виконати працівник. Вона є статистичною одиницею обліку, що класифікується відповідно до рівня кваліфікації, необхідної для її здійснення.

Кваліфікація – це здатність особи виконувати визначені завдання та обов'язки, що зумовлюється рівнем здобутої освіти, професійною підготовкою та спеціалізацією.

Професія – це здатність виконувати певний комплекс робіт, які вимагають наявності у працівника відповідної кваліфікації.

Таким чином, «робота» відображає конкретну діяльність, «кваліфікація» визначає рівень готовності особи до виконання цієї діяльності, а «професія» є більш широким поняттям, що поєднує сукупність однорідних робіт.

Структура класифікатора професій

Згідно з Національним класифікатором, професії поділяються на дев'ять великих розділів.

1. Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі).

Цей розділ охоплює професії, діяльність яких пов'язана з:

- визначенням і формуванням державної політики та здійсненням законодавчого регулювання;
- функціонуванням системи вищого державного управління;
- здійсненням правосуддя та прокурорського нагляду;
- управлінням підприємствами, установами, організаціями, їх об'єднаннями та структурними підрозділами незалежно від форми власності та виду діяльності.

Відмінною рисою цього розділу є його змішаний характер щодо кваліфікаційної ознаки. Він охоплює широкий спектр професій, які істотно відрізняються між собою за рівнем складності, масштабами управлінських функцій та ступенем відповідальності. Загалом цей розділ відображає специфіку діяльності, пов'язаної з реалізацією функцій управління і керівництва як на державному, так і на корпоративному рівнях.

2. Професіонали

До цього розділу належать професії, що вимагають високого рівня теоретичних знань і практичної підготовки у галузях природничих, технічних, медичних, аграрних чи гуманітарних наук. Професійна діяльність спеціалістів цього рівня спрямована на розширення існуючого фонду знань, створення нових теоретичних концепцій, розроблення і застосування сучасних методів розв'язання складних наукових чи виробничих проблем, а також на систематизоване викладання навчальних дисциплін у повному обсязі.

До цього розділу відносяться професії, що передбачають кваліфікацію, підтверджену:

- дипломом про вищу освіту рівня спеціаліста чи магістра;
- дипломом про присудження наукового ступеня (кандидата наук, доктора наук);
- атестатом про вчене звання (старший науковий співробітник, доцент, професор).

3. Фахівці

Цей розділ охоплює професії, які потребують знань у певних галузях природничих, технічних чи гуманітарних наук, однак у меншому обсязі, ніж професії рівня «професіоналів». Професійні завдання фахівців пов'язані з використанням набутих знань і методик для вирішення практичних завдань, здійснення прикладних досліджень, організаційної роботи чи допоміжної науково-практичної діяльності.

Необхідна кваліфікація для професій цього розділу підтверджується дипломом про освіту рівня:

- молодшого спеціаліста;
- бакалавра;
- спеціаліста (з урахуванням післядипломної освіти, стажування, інтернатури тощо).

4. Технічні службовці

До цього розділу віднесено професії, діяльність яких зосереджується на підготовці, обробці, збереженні та передачі інформації, а також на виконанні розрахунків та обчислень. Професійні завдання охоплюють:

- виконання секретарських функцій;
- роботу з оргтехнікою, включаючи друкарські та копіювальні апарати;
- ведення документації та обробку цифрових даних;
- обслуговування клієнтів у сфері поштових, фінансових, інформаційних чи реєстраційних послуг.

Освітньо-кваліфікаційні вимоги:

- рівень молодшого спеціаліста;
- повна загальна середня та професійна освіта;
- у деяких випадках - загальна середня освіта у поєднанні з професійною підготовкою на виробництві.

5. Працівники сфери торгівлі та послуг

До цього розділу входять професії, що забезпечують надання різноманітних послуг, пов'язаних із побутом, харчуванням, торгівлею, поїздками, безпекою, охороною громадського порядку тощо.

Професійні завдання включають:

- організацію та надання побутових і транспортних послуг;
- роботу в сфері харчування та готельного бізнесу;
- діяльність у сфері обслуговування населення й охорони;
- забезпечення торговельних операцій.

Більшість професій цього розділу вимагає:

- повної загальної середньої та професійної освіти;
- повної загальної середньої освіти у поєднанні з виробничою підготовкою.

Для окремих спеціальностей, що передбачають високий рівень майстерності, може бути необхідною кваліфікація рівня молодшого спеціаліста.

6. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства

Цей розділ охоплює професії, пов'язані з діяльністю у сфері сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибальства. Професійні завдання включають:

- вирощування врожаю;

- розведення і догляд за свійськими тваринами;
- полювання, вилов або розведення риби;
- збереження, відтворення та раціональну експлуатацію лісових ресурсів.

Головна орієнтація діяльності цих професій – ринкове виробництво та збут продукції як організаціям, так і безпосередньо кінцевим споживачам.

Освітньо-кваліфікаційні вимоги: повна загальна середня та професійна освіта або повна загальна середня освіта у поєднанні з професійною підготовкою на виробництві.

7. Кваліфіковані робітники з інструментом

До цього розділу належать професії, що вимагають знань про матеріали, інструменти та методи їх використання, визначення послідовності виробничого процесу та характеристик кінцевої продукції.

Сфера діяльності охоплює:

- видобуток корисних копалин;
- будівництво;
- виробництво промислової продукції різного призначення.

Базова освітня підготовка – повна загальна середня та професійна освіта або середня освіта у поєднанні з виробничим навчанням. Для окремих професій високої складності може вимагатися рівень молодшого спеціаліста.

8. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання роботи технологічного устаткування, складання устаткування та машин

Цей розділ охоплює професії, діяльність яких зосереджена на експлуатації та технічному нагляді за роботою устаткування і машин, у тому числі високоавтоматизованих комплексів. До завдань також належить складання устаткування та машин, контроль за їх функціонуванням та обслуговуванням.

Вимоги до кваліфікації є гнучкими: для одних професій достатньо рівня молодшого спеціаліста, для інших – середньої освіти з мінімальною професійною підготовкою або навіть інструктажу безпосередньо на виробництві.

9. Найпростіші професії

Цей розділ включає професії, що пов'язані з виконанням елементарних робіт, які не потребують складної підготовки та передбачають використання ручних інструментів, іноді у поєднанні зі значними фізичними зусиллями.

Основні завдання охоплюють:

- дрібну торгівлю (зокрема продаж товарів на вулиці);

- прибирання, чищення, прання, прасування;
- охорону майна;
- виконання низькокваліфікованих робіт у сільському господарстві, риболовстві, будівництві, промисловості чи видобувних галузях.

Для виконання завдань цієї групи достатньо базової загальної середньої або початкової освіти у поєднанні з мінімальною професійною підготовкою чи коротким інструктажем на виробництві.

Класифікатор професій (КП) є універсальним нормативним документом, який застосовується у практичній діяльності міністерств і відомств, державних підприємств, установ, організацій, статистичних органів, а також науковців. Його функціональне призначення полягає у створенні єдиної системи обліку та аналізу трудових ресурсів держави.

Завдяки КП здійснюється:

- визначення чисельності працівників, облік складу та розподілу кадрів на підприємствах і в організаціях;
- систематизація статистичних матеріалів, їх аналітичне опрацювання та підготовка до публікацій і статистичних оглядів;
- прогнозування у сферах зайнятості, рівня доходів, умов та охорони праці, організації освіти та перепідготовки кадрів, що вивільняються;
- вирішення завдань, пов'язаних із контролем та аналізом міжнародної трудової міграції, організацією міжнародного набору і працевлаштування працівників.

Окрім цього, положення КП використовуються безпосередньо у кадровій роботі підприємств і установ. Зокрема, професійні назви посад, зазначені у класифікаторі, вносяться у трудові книжки працівників при оформленні записів про прийняття на роботу, переведення чи звільнення.

Типологія професій за предметом праці

Виходячи з відмінностей у предметах і засобах праці, усі професії умовно поділяють на п'ять основних типів:

«Людина – природа». Об'єктом праці є живі організми, біологічні процеси, природні ресурси (земля, вода, флора, фауна). До цього типу належать такі професії, як: біолог, агроном, ветеринар, зоотехнік, садівник, лісівник, тваринник, геолог, океанолог тощо.

«Людина – техніка». Предметом праці виступають машини, механізми, апарати, технічні системи, матеріали та джерела енергії. Професії цього типу: інженер, машиніст, слюсар, токар, шофер, кранівник, радіомеханік, сталевар.

«Людина – людина». Основним об'єктом професійної діяльності є інші люди, малі та великі групи, соціальні колективи. До цього типу належать професії, пов'язані з міжособистісною взаємодією: лікар, учитель, вихователь, продавець, юрист, екскурсовод тощо.

«Людина – знакова система». Предметом праці є умовні знаки, коди, формули, схеми, цифри, тексти та інші символічні системи. Цей тип охоплює такі професії, як програміст, економіст, кресляр, друкар, коректор, комірник.

«Людина – художній образ». Об'єктом діяльності є художні образи, форми та елементи мистецької творчості, їх виражальні засоби та естетичні особливості. До цього типу належать ювелір, фотограф, актор, музикант, художник, письменник.

Класифікація професій за метою, засобами та умовами праці

1. Класи професій за метою праці

Відповідно до спрямованості трудової діяльності виокремлюють три основні класи професій:

Гностичні (пізнавальні).

Мета діяльності – дослідження, розпізнавання, аналіз та оцінка об'єктів, виявлення їх ознак і властивостей. Завдання фахівців цього класу охоплюють: розуміння складних явищ, формування висновків на основі множинних ознак, перевірку та класифікацію об'єктів, їх сортування за заданими критеріями.

Перетворювальні.

Характеризуються активним впливом на предмет праці: його обробкою, переміщенням, упорядкуванням, організацією або обслуговуванням. Перетворювальна діяльність може бути безпосередньою (фізичні дії з об'єктом) або опосередкованою, коли змінюються енергія, інформаційні потоки чи технологічні процеси.

Пошукові (винахідницькі).

Головною метою є відкриття нового: винайдення, конструювання, пошук нових варіантів чи підходів. Цей клас професій має спільні риси з перетворювальним, однак відрізняється інноваційним характером діяльності, зорієнтованим на створення оригінальних рішень.

Поділ професій на зазначені класи є умовним, адже низка сучасних професій поєднує ознаки двох або навіть трьох класів.

2. Класифікація за знаряддями праці

Виходячи з характеру засобів, які застосовуються у трудовій діяльності, професії можна поділити на чотири відділи:

1. Професії, пов'язані з використанням ручних знарядь праці.

2. Професії, де застосовуються машини з ручним керуванням.

2. Професії, що передбачають роботу з автоматизованими й автоматичними системами, апаратами та роботизованими установками.

4. Професії, у яких знаряддями праці виступають функціональні засоби поведінки й мовлення людини – жести, міміка, голос, інтонації, а також окремі властивості організму. До цієї групи належать: учитель, вихователь, актор, диктор, співак, артист балету, тренер, диригент тощо.

3. Класифікація за умовами праці

За особливостями середовища виконання трудових функцій усі професії поділяються на чотири групи:

1. Праця у звичайному побутовому мікрокліматі або умовах, наближених до побутових.

2. Праця на відкритому повітрі, що потребує адаптації до природних факторів.

3. Праця у незвичайних або специфічних умовах (під землею, під водою, на висоті, в екстремальних кліматичних зонах тощо).

4. Праця з підвищеною моральною та соціальною відповідальністю – за життя і здоров'я людей, за великі суспільні чи матеріальні цінності (лікарі, льотчики, диспетчери, працівники охорони правопорядку тощо).

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Скласти розгорнуті формули найпоширеніших професій в Україні.

Блок самоосвіти

1. Белан Т. Г., Носовець Н. М. Профорієнтаційна робота як складова педагогічної діяльності вчителя технологій. *Сучасні проблеми підготовки та професійного удосконалення працівників сфери освіти. Тези VII Міжнародної науково-практичної конференції*. Чернівці, 23 квітня 2021 року. С. 63-66.
2. Кожан Т. О. Професійна орієнтація. Навч. посібник. Київ, КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2009. Курс лекцій: навчальний посібник. Київ, 2012. 464 с.
3. Національний класифікатор України класифікатор професій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
4. Синявський В. В. Професіограми і психограми професій педагогічного спрямування: метод. посібник. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 84 с.
5. Теслюк В. М. Основи профорієнтаційної роботи: навч. посіб. Київ: Видавництво ЛіраК, 2017. 304 с.

Практична робота № 3

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

Мета: сформувати уявлення про процес професійного самовизначення особистості, розкрити його сутність, основні характеристики та чинники, що впливають на нього; ознайомити із формулою вибору професії, типовими ситуаціями, правилами та помилками при прийнятті професійного рішення; сприяти розвитку навичок рефлексії, самопізнання та планування власного професійного шляху через складання особистого професійного плану.

Питання для обговорення:

1. Суть, характеристика і фактори соціально-професійного самовизначення як процесу.
2. Формула вибору професії.
3. Ситуації, правила і помилки вибору професії.
4. Особистий професійний план: зміст і послідовність складання.

Теоретичний блок

Професійне самовизначення – це активний і свідомий процес пошуку людиною власного місця у світі професій, формування ставлення як до трудової діяльності загалом, так і до конкретно обраної спеціальності. Він триває протягом усього життя: від зародження професійних намірів і спрямувань до завершення трудового шляху.

Цей процес є складним і довготривалим, адже охоплює не лише вибір професії, а й допрофесійну та професійну освіту, а також адаптацію на робочому місці. У вузькому значенні професійне самовизначення розглядають як одноразовий акт – вибір професії, тоді як у широкому – як тривалий процес, що починається у дошкільному віці зі знайомства з поділом праці і завершується виходом на пенсію.

Вибір професії зумовлюється комплексом факторів:

- суспільними, економічними та виробничими впливами, що формують ціннісні орієнтації й професійну спрямованість;
- особистісними чинниками: потребами, інтересами, нахилами, здібностями, психофізіологічними якостями, рівнем освіти, професійної підготовки, характерологічними рисами;
- соціальними запитами на кадри, вимогами професій до особистості та трудової діяльності, традиціями суспільства.

Класифікації чинників, що впливають на професійне самовизначення старшокласників:

Соціальні чинники на макро- та мікрорівнях. До макрорівня належать соціальна структура, механізми стратифікації та роль освіти; до мікрорівня – становище і освіта батьків, етнічна приналежність, навчальні досягнення.

За характером впливу на суб'єкта.

1. Об'єктивні – спільні для груп (етапи навчання, професійна спрямованість).

2. Суб'єктивні – особистісні характеристики (самосвідомість, цілеспрямованість).

3. Соціально-психологічні – індивідуалізований вплив оточення (сім'я, друзі, педагоги).

На основі профорієнтаційної роботи.

1. Внутрішні (особистісні): мотивація, здібності, рівень підготовки, соціально-демографічні ознаки.

2. Зовнішні: вплив сім'ї, родичів, ЗМІ, професійного середовища.

3. Громадські: діяльність школи, закладів позашкільної освіти, ВНЗ, ЗПТО, коледжів.

Інформаційні: служби зайнятості, профорієнтаційні заходи, екскурсії на підприємства.

Загально-соціальні: регіональна потреба в кадрах, економічна ситуація, структура виробництва, ринок праці, демографічні умови.

Формула вибору професії

Кожна людина хоча б раз у житті стикається з необхідністю вибору професії. Для цього важливо уважно аналізувати власні інтереси, здібності, нахили та риси характеру, що дає змогу визначити домінуючі професійно значущі якості особистості. Водночас їх слід співвіднести з вимогами професії до працівника та з потребами народного господарства, тобто з тим, що вимагає суспільство. Оптимальний вибір можливий лише за умови врахування чотирьох складових: «хочу» – «можу» – «є» – «треба», які в комплексі формують так звану «формулу вибору професії». Вона відображає первинний алгоритм ухвалення зваженого професійного рішення.

«Хочу» – це прагнення людини (інтереси, нахили, мотиви, плани, професійні наміри). Вони можуть бути спрямовані на один чи кілька видів діяльності. Те заняття, яке виконується із задоволенням та за власною ініціативою, здатне приносити радість, стимулювати підвищення кваліфікації, забезпечувати визнання та фінансову стабільність.

«Можу» – можливості людини, що визначаються станом здоров'я, досвідом, здібностями та психофізіологічними якостями. Здібності поділяють на загальні та спеціальні.

Загальні охоплюють інтелектуальні (логічність, широта і глибина мислення, гнучкість розуму), а також волеволі якості (самовладання, ініціативність, працездатність), необхідні у широкому

колі занять. Про їх наявність свідчать добрі й відмінні результати у більшості предметів.

Спеціальні – організаторські, комунікативні, виконавські, психомоторні, гностичні та інші, що важливі для певних видів діяльності. Вони проявляються у високих досягненнях чи оригінальних результатах у конкретних галузях знань. Вибір професії варто робити, орієнтуючись на ті сфери, де спеціальні здібності виявлені найяскравіше.

«Є» – характер і ставлення особистості до праці, людей, себе та навколишньої дійсності. Це сукупність стійких індивідуальних рис, які закріплюються як стрижневі особливості характеру і визначають ставлення до професійної діяльності.

«Треба» – це потреби суспільства у фахівцях, що відображаються у моральних установках, ціннісних орієнтаціях, знанні структури професій і перспективних спеціальностей. Вибір професії слід обов'язково співвідносити з реаліями ринку праці, оскільки початок трудового шляху зі статусу безробітного не є сприятливим варіантом для кар'єрного зростання.

Отже, оптимальний вибір професії можливий лише за умови часткового або повного поєднання всіх складових формули.

Ситуації вибору професії

На процес професійного самовизначення школярів впливає низка чинників, серед яких провідними виступають:

- позиція родини та старших членів сім'ї, які формують у дитини початкові орієнтири у виборі майбутньої діяльності.

- позиція однолітків, адже коло друзів і ровесників значною мірою визначає інтереси та установки школяра.

- позиція педагогічного колективу (вчителів, класного керівника тощо), що сприяє розвитку здібностей і створює умови для їх реалізації.

- особистісні професійні та життєві плани, які відображають індивідуальні прагнення учня.

- здібності та можливості їх реалізації, що забезпечують відповідність вимогам майбутньої професії.

- рівень домагань на суспільне визнання, який визначає мотивацію досягнення.

- поінформованість про специфіку певних професій, їх зміст і перспективи.

- нахили, що проявляються у стійкому інтересі до певних видів діяльності.

Мотиви вибору професії

У процесі професійного самовизначення важливу роль відіграють різноманітні мотиви та цінності, серед яких можна виділити такі:

- соціальні – прагнення приносити користь суспільству, сприяти зміцненню миру та гармонії у світі.
- моральні – потреба працювати в колективі, брати участь у його справах, вдосконалювати власний духовний світ.
- естетичні – усвідомлення краси й гармонії праці, отримання задоволення від трудової діяльності.
- пізнавальні – бажання максимально реалізувати свої здібності та постійно вдосконалюватися.
- творчі – орієнтація на самовираження, прагнення до оригінальності й творчого зростання у професії.
- пов'язані зі змістом праці – готовність до значного інтелектуального або фізичного навантаження, яке вимагає обрана професія.
- матеріальні – очікування високої заробітної плати, соціальної стабільності та впевненого майбутнього.
- престижні – прагнення до суспільного визнання, поваги серед однолітків, швидкого професійного зростання і підвищення кваліфікації.
- утилітарні – можливість працювати за місцем проживання, гарантії вступу та навчання у закладах вищої освіти.

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Розробити особистісний план вибору професії.

Блок самоосвіти

1. Белан Т. Г. Особливості професійного становлення майбутніх учителів технологій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Чернігів, 2018. №155. С. 8-10.
2. Белан Т. Г. Вплив чинників на професійне самовизначення старшокласників. *IV International scientific conference. Modern education space: the transformation of national models in terms of integration*. October, 23, 2020. Leipzig, Germany. P. 52-54.
3. Тимошенко Н. Є. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічний альманах*. 2017. № 34. С. 211-218.

4. Кулаков Р. С. Професійне самовизначення особистості: критерії та показники її сформованості в ранній юності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. 2018. Вип. 8 (51). С. 120–127.



МОДУЛЬ 2.

ЗМІСТ І МЕТОДИКА РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Практична робота № 4

ПРОФЕСІЙНА ПРОСВІТА УЧНІВ І МЕТОДИКА ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ

Мета: сформуванати уявлення про суть, завдання, форми та методи професійної просвіти учнів різного віку; ознайомити з методикою організації профорієнтаційної роботи у закладах освіти, зокрема з методикою ознайомлення учнів із професіями; проаналізувати зарубіжний досвід професійної просвіти та визначити його можливості адаптації в українських умовах.

Питання для обговорення:

1. Суть і завдання професійної просвіти та вимоги до її проведення.
2. Форми і методи профпросвіти в закладі освіти.
3. Зарубіжний досвід проведення профінформації.
4. Особливості профпросвіти учнів різного віку.
5. Методика ознайомлення учнів з професіями.

Теоретичний блок

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

Значення професійної просвіти полягає у розширенні меж усвідомленого вибору: чим більше учень знає про специфіку професій, умови праці, шляхи здобуття кваліфікації та вимоги, що висуває професія до працівника, тим відповідальнішим і обґрунтованішим буде його вибір.

Мета профпросвітньої діяльності збігається з головними завданнями загальноосвітнього процесу. Відповідно, система професійної просвіти має бути побудована так, щоб забезпечувати розв'язання таких ключових завдань:

Створення інформаційної бази для засвоєння учнями необхідних знань про найпоширеніші професії.

Ознайомлення зі шляхами здобуття професійної підготовки та умовами оволодіння конкретними спеціальностями.

Формування позитивного, емоційно забарвленого ставлення до різних професій, особливо тих, що є затребуваними в умовах соціально-економічного розвитку суспільства.

Сприяння становленню стійких професійних інтересів і мотивованих намірів, що ґрунтуються на усвідомленні індивідуальних можливостей і потреб суспільства у кадрах.

Профінформаційна діяльність з учнями буде результативною за умови дотримання низки принципів:

Відповідність матеріалу віковим та освітнім особливостям школярів, що визначає рівень його сприйняття й осмислення.

Наступність змісту профінформаційних матеріалів для різних вікових груп із використанням психологічної класифікації професій.

Системність і послідовність викладу, що передбачає подання відомостей про професію у логічно вибудованій структурі відповідно до певних режимів та вимог.

Доступність матеріалу, яка забезпечується різноманітністю форм і методів його подачі, спрямованих на активізацію пізнавальної діяльності учнів. Недоцільним є перевантаження інформації надмірною термінологією чи складними технологічними аспектами, що потребують спеціальних знань.

Зміст, методи та форми профінформаційної роботи змінюються залежно від етапів профорієнтації та вікових особливостей школярів. До основних форм професійної просвіти, що сприяють підготовці учнів до усвідомленого вибору професії, належать:

- уроки та заняття з використанням профорієнтаційного матеріалу й інтерактивних методів;

- екскурсії на підприємства, до установ і закладів освіти з метою ознайомлення з виробничими та освітніми процесами, технологіями й професіями;

- факультативні курси «Основи вибору професії», «Людина і світ професій», «Побудова кар'єри»;

- гурткова діяльність у різних напрямках професійної праці;

- робота відділень Малої академії наук, центрів науково-технічної творчості, залучення до досліджень у ЗВО;

- профорієнтаційні заходи: вечори, вікторини, конкурси, конференції, турніри;

- класні профінформаційні години;

- семінари з поглибленої профорієнтації;

- тренінги з техніки пошуку роботи;

- професіографічні дослідження;

- усні, друковані та відеожурнали профорієнтаційного спрямування;

- індивідуальні консультації з урахуванням інтересів, здібностей і нахилів учнів;

- діяльність клубів майбутніх спеціалістів із залученням до практичної праці у вибраній сфері.

У профпросвітній діяльності застосовуються різноманітні методи, напрацьовані педагогічною практикою. Найпоширенішими серед них є:

- усні форми роботи – розповідь, пояснення, бесіда, лекція про професії та сфери економіки (фронтальні й індивідуальні), що повинні бути емоційними, образними та змістовними;

- профорієнтаційні виставки, організовані під час занять з окремих навчальних предметів;

- демонстрації натуральних і матеріалізованих об'єктів, схем, креслень, моделей, картин, стендів, а також трудових прийомів, характерних для певних професій;

- перегляд професіографічних відео- та кінофільмів або їх фрагментів;

- мініконкурси, що передбачають виконання окремих професійних завдань;

- доповіді учнів про різні аспекти професійної діяльності;

- виробничі завдання та самостійне вивчення професіограм, ознайомлення з літературою про професії;

- практичні роботи виробничого характеру, спостереження за діяльністю робітників і спеціалістів, аналіз їхніх методів праці;

- індивідуальні завдання з навчальних предметів, пов'язані з професійною тематикою;

- виробничі ілюстрації процесів і явищ, що стосуються певних професій;

- зустрічі з представниками підприємств та установ, організовані у формі занять, позакласних заходів чи екскурсій;

- аналіз трудової діяльності, який проводять учні самостійно або під керівництвом учителя (особливо у 8–9 класах);

- профорієнтаційні ігри – ділові, рольові, дидактичні, адаптивні, консультаційні;

- змагальні методи – кросворди, загадки, ребуси, прислів'я, анаграми;

- пошукові методи – проблемний виклад, диспут, евристичні бесіди, дослідницькі завдання з професіографії та вибору професій.

Особливістю професійної освіти є врахування вікових психологічних, когнітивних, соціальних та емоційних характеристик дітей і підлітків. Така робота повинна бути поетапною, адаптованою до віку та орієнтованою на особистість, з урахуванням рівня готовності учнів до вибору професії.

Методика ознайомлення з професіями – це сукупність педагогічних прийомів, форм і методів, спрямованих на формування в учнів цілісного уявлення про світ праці, специфіку професій, вимоги до фахівця та власні професійні інтереси.

Методика ознайомлення учнів із професіями

Основні завдання методики:

- формування інтересу школярів до різних видів професійної діяльності;
- забезпечення їх достовірною та актуальною інформацією про професії;
- розвиток умінь співвідносити власні здібності й інтереси з вимогами професій;
- підготовка до усвідомленого та виваженого професійного вибору.

Принципи методики:

- науковість – подання інформації на основі сучасних наукових знань і об'єктивних даних;
- доступність – відповідність змісту та форми матеріалу віковим можливостям школярів;
- наочність – активне застосування візуальних засобів, екскурсій, демонстрацій;
- системність – поетапне та поступове ускладнення змісту навчання;
- особистісна орієнтація – урахування інтересів, нахилів та здібностей кожного учня.

Етапи ознайомлення з професіями:

Початковий етап (молодший шкільний вік):

- використання ігор, мультфільмів, казок;
- зустрічі з батьками, які знайомлять дітей зі своєю професією;
- мініпроекти «Професія моєї мрії».

Поглиблений етап (середній шкільний вік):

- тематичні бесіди про класифікацію професій;
- екскурсії до підприємств та установ;
- робота з інформаційними матеріалами (буклети, відео, профорієнтаційні ресурси);
- інтерактивні заняття: квести, вікторини, тренінги.

Етап професійного самопізнання та вибору (старший шкільний вік):

- проведення профдіагностичних досліджень (тести на здібності, інтереси, типи особистості);
- зустрічі з фахівцями та випускниками;
- аналіз умов вступу, можливостей працевлаштування, тенденцій ринку праці;
- складання особистого професійного плану.

Методи і форми роботи:

- інформаційні (лекції, презентації, відеоматеріали);
 - діалогічні (бесіди, інтерв'ю, дискусії);
 - дослідницькі (проекти, анкетування, професіографічні дослідження);
 - ігрові (рольові ігри, квести, симуляційні вправи);
 - практичні (спостереження, професійні проби, майстер-класи).
- Умови ефективності методики:
- партнерство зі сім'єю;
 - залучення фахівців-практиків;
 - використання сучасних інформаційних технологій;
 - поєднання навчального матеріалу з реальними умовами світу праці.

Таким чином, методика ознайомлення учнів з професіями повинна бути цілісною, інтегрованою в освітній процес і спрямованою на підготовку школяра до свідомого вибору професійного шляху з урахуванням його індивідуальних можливостей і вимог сучасного ринку праці.

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Перегляд відеозапису профорієнтаційного заходу з елементами профпросвіти та її аналіз.

Блок самоосвіти

1. Петренко О. П. Методи професійної просвіти школярів: монографія. Харків: Основа, 2016. 220 с.
2. Савченко І. М. Профорієнтаційна робота в навчальному закладі: навч. посіб. Київ: Либідь, 2018. 176 с.
3. Johnson M. Career guidance methodology in secondary education. London: Routledge, 2019. 312 p.
4. Müller S. Berufsorientierung in der Sekundarstufe : internationale Praxis. Berlin: Springer, 2020. 198 s.

Практична робота № 5

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ПОПЕРЕДНЬОЇ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ ПСИХОДІАГНОСТИКИ І ПРОФЕСІЙНОЇ КОНСУЛЬТАЦІЇ

Мета: сформувати уявлення про сутність, завдання та методичні основи попередньої профорієнтаційної психодіагностики й професійної консультації; ознайомити з методами вивчення особистості учня в контексті професійного самовизначення; навчити аналізувати результати психодіагностики та обґрунтовано використовувати їх у процесі індивідуальної й групової профконсультації.

Питання для обговорення:

1. Суть, предмет і завдання попередньої профорієнтаційної психодіагностики.
2. Методи вивчення особистості учня з метою профорієнтації.
3. Мета і завдання професійної консультації.
4. Види, етапи та форми професійної консультації.

Теоретичний блок

Профорієнтаційна психодіагностика є спеціалізованим напрямом психодіагностики як галузі психології та виступає одним із ключових компонентів системи професійної орієнтації. Її предметом є вивчення та оцінка індивідуально-психологічних властивостей особистості з метою забезпечення ефективної профорієнтаційної роботи та прогнозування професійної придатності людини.

Вона дозволяє визначити рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей, ступінь сформованості особистісних якостей, інтелектуальний потенціал, а також індивідуально-типологічні характеристики особистості на різних вікових етапах.

Основним завданням профдіагностики є дослідження та діагностика індивідуальних властивостей, що має безпосереднє значення для професійного самовизначення. Однак отримані результати повинні використовуватися не лише для констатації особливостей учня чи молодшої людини, а насамперед для стимулювання їхнього прагнення до самопізнання й особистісного вдосконалення. У цьому контексті профдіагностика поєднує діагностичний та корекційний підхід, спрямований на формування професійно важливих якостей (ПВЯ).

Другим важливим завданням виступає психологічний аналіз професійної діяльності, необхідний для виявлення специфічних ПВЯ та побудови психограми конкретної професії. На основі двох

попередніх завдань постає третє — прогнозування професійної придатності, яке здійснюється шляхом співставлення індивідуальних характеристик особистості з вимогами конкретної професії.

Таким чином, профдіагностика не є одноразовою процедурою, а являє собою довготривалий процес співпраці психолога-профконсультанта та клієнта, у межах якого прийняття рішення про вибір чи зміну професії відбувається внаслідок спільної роботи.

Отримані психодіагностичні дані дозволяють уникнути стандартизованого підходу, виявити творчо обдарованих і талановитих учнів, а також допомогти тим, хто має посередні чи низькі здібності, обрати адекватну професію без почуття меншовартості. Особливо важливим завданням є встановлення оптимального балансу у «формулі вибору професії» між компонентами «хочу» і «можу».

Успішна реалізація завдань профорієнтаційної психодіагностики сприяє:

- скороченню часу та витрат на професійне навчання;
- підвищенню його результативності;
- зменшенню плінності кадрів, виробничого травматизму й профзахворювань;
- підвищенню продуктивності та якості праці.

Отже, результати профорієнтаційної психодіагностики мають вагоме значення як для особистісного розвитку, так і для суспільства загалом.

Методи вивчення особистості учня з метою профорієнтації

Зміст профорієнтаційної психодіагностики визначається системно-структурним розумінням особистості. Протягом різних історичних періодів у філософії та психології особистість трактувалася по-різному, залежно від концептуальних підходів. Водночас термін «особистість» використовується виключно щодо людини і лише з певного етапу її розвитку. Особистість не можна звести до простого індивіда: це якісно нове, суто людське утворення, яке не виводиться безпосередньо з процесів пристосувальної діяльності. Так само неможливо пояснити з неї виникнення свідомості чи специфічно людських потреб.

Згідно з психологічним підходом, особистість – це психологічне обличчя людини як дієздатного члена суспільства, який усвідомлює власну роль у соціальному середовищі. Це обличчя формується на основі поєднання вроджених задатків і набутого досвіду, що визначають своєрідність перебігу психічних процесів і станів. При цьому на розвиток впливають не лише окремі властивості, а й інтегральні якості – характер і здібності.

Ключовою рисою особистості є дієздатність, яка проявляється у спрямованій діяльності, у взаємодії та спілкуванні з іншими людьми. Усвідомлення власної суспільної ролі визначається участю у справах

колективу, оцінкою цієї участі з боку оточення, а також особистісною самооцінкою результатів діяльності.

У структурі особистості можна виокремити три психологічні характеристики:

- стійкість – відносна сталість основних властивостей;
- єдність – цілісність особистості як системи;
- активність – здатність до цілеспрямованої діяльності.

Крім того, умовно можна виділити три блоки структури особистості:

1. Спрямованість – система ставлення до навколишнього світу (мотиви, потреби, інтереси, ідеали).

2. Можливості – загальні та спеціальні здібності.

3. Психологічні особливості поведінки – темперамент і характер.

Сучасна психологія розглядає особистість крізь призму різних теоретичних підходів. Нині налічується щонайменше 48 варіантів теорій особистості, які, однак, у своїй основі зводяться до трьох ключових складових:

- поведінки (В) як зовнішнього прояву;
- внутрішніх суб'єктивно-психологічних властивостей (Р);
- соціального середовища чи ситуаційних чинників (К), у яких функціонує особистість.

У профорієнтаційній практиці широке застосування має концепція динамічної функціональної структури особистості, розроблена К. К. Платоновим. Науковець підкреслював, що особистість не можна описати поза діяльністю: коли людина спить чи бездіяльна, її риси не виявляються. Лише в процесі активної діяльності починають чітко проявлятися індивідуальні властивості й особливості особистості, причому що вища активність, то яскравішими стають ці прояви.

Різноманітність особистісних рис надзвичайно велика: українська мова налічує понад 1800 слів для їх позначення, у грузинській їх понад 4 тисячі, а в англійській – близько 5600. Проте навіть цього не завжди достатньо для точного опису всіх якостей. Саме тому, на думку К. К. Платонова, упорядкувати їх можна завдяки існуванню динамічної функціональної структури, яка охоплює чотири підструктури, достатні для систематизації особистісних проявів.

Назви підструктур є умовними, але кожна з них відображає певні психологічні явища й властивості. Важливо також враховувати взаємодію соціального та біологічного чинників: соціальні закони здатні суттєво визначати й трансформувати прояви вроджених особливостей. У цьому контексті чотири підструктури розташовуються у певній ієрархії – від тих, що найбільше залежать від соціального розвитку, до тих, у яких провідним є біологічний фактор.

Перша підструктура має виключно соціальний характер і охоплює такі елементи, як спрямованість (інтереси, нахили, ідеали, світогляд, переконання, потреби), ставлення (до праці, людей, себе, довкілля), а також моральні якості (принциповість, людяність, патріотизм, цілеспрямованість, ініціативність, оптимізм, новаторство, самокритичність, дисциплінованість, комунікабельність тощо). Цей рівень формується переважно шляхом виховання.

Друга підструктура представлена досвідом особистості: знаннями, вміннями, навичками та звичками. Вона формується через навчання і поєднує в собі як соціально зумовлені, так і біологічно обумовлені компоненти. У психології її часто називають індивідуальною культурою або підготовленістю людини.

Третя підструктура охоплює індивідуальні особливості психічних процесів і функцій (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, увагу, емоції, волю, уяву). Біологічний чинник у цій підструктурі проявляється значно виразніше, адже форми психічного відображення пов'язані з роботою мозку. Розвиток цього рівня забезпечується шляхом вправ і практичної діяльності.

Четверта підструктура складається з біопсихічних властивостей: темпераменту, статевої і вікових характеристик, а також патологічно чи фармакологічно зумовлених особливостей. Цей рівень майже повністю визначається біологією й може зазнавати лише часткової корекції в результаті тривалих тренувань.

Усі підструктури перебувають у тісному ієрархічному взаємозв'язку: від соціально обумовлених верхніх рівнів до більш біологічно зумовлених нижчих. Водночас вони формують єдину систему, в якій здібності й характер узагальнюють та інтегрують усі властивості, що визначають індивідуальну своєрідність особистості.

Для педагогів особливо важливими є дві характеристики рівнів особистості:

1. Поступова соціалізація властивостей підструктур, яка відображає перехід від біологічно обумовлених до соціально сформованих якостей.

2. Закономірна залежність підструктур від способів формування їх властивостей, що ускладнюються від простих вправ і тренування до навчання і, зрештою, виховання. Саме виховання, як вища форма формування особистості та її провідної підструктури, стає неможливим без попереднього навчання, яке базується на системі вправ.

У профорієнтаційній практиці на основі концепції динамічної функціональної структури використовується «карта особистості», що заповнюється в процесі діагностичного дослідження із застосуванням різних методів. Вона дозволяє комплексно відобразити особливості учня та слугує базою для формування індивідуальних рекомендацій.

У професійній орієнтації застосовуються два різновиди психодіагностичних процедур:

Експрес-профпсиходіагностика – швидкий варіант обстеження з використанням ознайомлювальної бесіди, тестів досягнень, іспитів. Хоча вона забезпечує оперативність, її результати поступаються точністю та глибиною пролонгованим дослідженням.

Пролонгована профпсиходіагностика – вивчення особистості в динаміці навчання, виховання та трудової діяльності. Основним методом тут виступає узагальнення незалежних характеристик, що забезпечує високу надійність і практичну значущість висновків. Вона є базою для пролонгованого професійного відбору та підбору.

Методи дослідження підструктур особистості

Перша підструктура (спрямованість, мотиваційна сфера, моральні якості) вивчається за допомогою спостереження, бесід, анкетування, експертних оцінок, аналізу незалежних характеристик, а також спеціалізованих методик:

- «Вивчення провідних мотивів вибору професії»;
- «Ранжування мотивів вибору професії»;
- «Мотивація навчальної діяльності»;
- «Вимірювання мотивації досягнень»;
- «Конструктивність мотивації»;
- «Діагностика мотивації до успіху»;
- «Карта інтересів»;
- Орієнтовно-діагностична анкета спрямованості інтересів.

Друга підструктура (досвід: знання, уміння, навички, звички) вивчається за допомогою аналізу документів, педагогічних тестів, анкетування, спостереження, а також методик:

- F-тест;
- опитувальник «Ваша майбутня професія»;
- опитувальник «Профпоінформованість»;
- орієнтаційний опитувальник;
- експрес-методика «Орієнтир»;
- тест «Шифрування цифр».

Третя підструктура (психічні процеси та функції). Дослідження здійснюється за допомогою широкого спектра тестів, стандартизованих опитувальників, проєктивних і апаратних методик, а також експертної оцінки.

Пам'ять:

- смислова – «Пари слів»;
- механічна – «Пари слів»;
- наочно-образна;
- оперативна;
- зорова й слухова;
- довгочасова – «Двозначні числа».

Увага:

- концентрація - «Торндайка», «Переплутані лінії», «Коректурна проба Бурдона-Анфімова»;
- об'єм - «Таблиці Шульте»;
- переключення - «Чорно-червона таблиця», «Складання чисел з переключенням»;
- стійкість і вибірковість - «Кільця Ландольта», «Рахунок за Крепелінгом».

Четверта підструктура (біопсихічні властивості: темперамент, нервова система)

Вивчається за допомогою опитувальників, тестів, проективних технік, апаратурних методик.

Для визначення типу нервової системи і темпераменту:

- «Особистий опитувальник Айзенка»;
- «Методика вивчення нервової системи і темпераменту»;
- «Опитувальник структури темпераменту»;
- «Багатофакторний особистісний опитувальник» (EPI);
- «Риси характеру і темпераменту» (РХТ);
- «Карта спостережень».

Здібності та характер

Досліджуються комплексом методів: спостереження, бесіди, анкетування, опитування, експертної оцінки, узагальнення незалежних характеристик, тестів, проективних методик і репертуарних технік.

Використовувані методики:

- «16 PP» (16-факторний особистісний опитувальник Р. Кеттела);
- Міннесотський багатоаспектний особистісний опитувальник (MMPI) та його модифікації;
- «Самооцінка особистості»;
- тест Томаса;
- соціометрія.

Методики профдіагностики мають відбиратися з урахуванням таких критеріїв:

- надійність та валідність;
- можливість групового застосування (оптимально - до 15 осіб у групі);
- простота обробки результатів і зручність їх фіксації у «Діагностичній карті особистості»;
- наявність нормативних показників для коректного тлумачення.

Запропоновані процедури виконують не лише функцію «діагнозу» індивідуальних психологічних характеристик, а й слугують інструментом стимулювання самопізнання. Розвивальний ефект посилюється завдяки:

- наданню учасникам індивідуальних рекомендацій;
- повторному самостійному виконанню методик;

- комплексу домашніх завдань;
- елементам інтелектуального тренінгу.

Обов'язковою умовою є конфіденційність результатів. Єдиним користувачем отриманої інформації виступає сам оптант. Він може зафіксувати дані у «Діагностичній карті особистості» у закодованому вигляді.

Під час індивідуальної співбесіди важливо уникати поспішних оцінок або прогнозів щодо можливої успішності/неуспішності оптанта у конкретній професії. Необхідно підкреслювати, що результати відображають індивідуальні відмінності, а не поділ на «добрий-поганий». Варто також наголосити: формування життєвих і професійних цінностей відбувається у процесі взаємодії з дорослими (батьками, учителями, друзями) та в ході реальної діяльності.

Професійна консультація – це система психолого-педагогічних заходів, спрямованих на допомогу індивіду (переважно молоді) у виборі професії, яка відповідає його індивідуальним особливостям.

Вона ґрунтується на трьох складових:

- професійній просвіті;
- профорієнтаційній психодіагностиці;
- професійній активізації.

При її проведенні враховуються:

- фізичні та психологічні властивості особистості;
- загальні й професійні інтереси, здібності та нахили;
- рівень загальної та спеціальної підготовки;
- медичні й психологічні вимоги та можливі протипоказання;
- дані про потреби ринку праці, перспективи навчання і працевлаштування.

працевлаштування.

Сутність профконсультації полягає у наданні психолого-педагогічної підтримки учням у розвитку професійно важливих якостей, формуванні мотивації та прийнятті обґрунтованого рішення щодо вибору професії.

Головна мета шкільної профконсультації – підвищення ефективності підготовки учнів до вмотивованого професійного вибору і визначення подальшого освітнього шляху ще до завершення основної школи.

Результатом проведення індивідуальної профконсультації з учнями має стати сформованість у них готовності до активної трудової діяльності. Така робота здійснюється класним керівником або профконсультантом у позаурочний час.

Завдання і зміст профконсультацій у середній школі визначаються трьома чинниками: потребами суспільного виробництва у кваліфікованих кадрах; індивідуально-психологічними особливостями учнів (їхніми інтересами, нахилами і здібностями); недостатністю у багатьох випускників адекватної оцінки власної готовності до вибору конкретної професії.

Профконсультація у суспільстві розглядається передусім як педагогічна проблема. Її сутність полягає не лише у наданні поради щодо вибору професії, а й у визначенні засобів досягнення мети. Тобто учень отримує орієнтири, які кроки та дії, з урахуванням його індивідуальних якостей, є необхідними для реалізації професійного плану, а також як здійснювати контроль за його виконанням.

Види, етапи та форми професійної консультації

Виділяють кілька основних видів профконсультацій: первинна, довідково-інформаційна, діагностична, медична та формувально-корекційна.

Профконсультація зазвичай проводиться спеціальними відділами профорієнтації центрів зайнятості, які координують роботу шкіл, а також профконсультаційними бюро, де працюють психологи, лікарі, педагоги, економісти, підготовлені у сфері профорієнтації.

Первинна профконсультація є стислим варіантом індивідуальної і виконує функцію «фільтра», що дозволяє відокремити складні випадки від простіших. Під час неї з'ясовують:

- мотив звернення за консультацією;
- рівень інформованості про світ професій і потреби ринку;
- наявність і стійкість особистого професійного плану, його свідомість та реалістичність;
- стан здоров'я (зі слів опитаного);
- ставлення сім'ї до вибору професії;
- деякі психологічні характеристики особистості;
- загальний рівень розвитку (для школярів – за успішністю, для дорослих – за освітою).

Довідково-інформаційна профконсультація має на меті розширення знань про конкретну професію та шляхи її здобуття. Оскільки у світі існують тисячі спеціальностей, важливо, щоб вибір не був випадковим. Тому учень повинен отримати систематизовану інформацію про:

- зміст професії та її особливості;
- потребу у кадрах у цій галузі;
- вимоги професії до людини;
- освітні заклади, де здійснюється підготовка;
- умови вступу, можливості працевлаштування і кар'єрного зростання.

Доцільно ставити учням запитання на кшталт: які професії вони знають; які відмінності між ними; що зацікавило при ознайомленні з ними. Такі консультації проводяться у формі індивідуальних бесід із профконсультантом або у центрах профорієнтації, де працюють кваліфіковані фахівці.

Діагностична профконсультація спрямована на виявлення у школярів їхніх інтересів, нахилів, здібностей, рис характеру та рівня поінформованості щодо вимог професії до людини. Її головна мета –

попередньо визначити сфери діяльності, у яких учень зможе найуспішніше реалізувати себе, приносячи користь суспільству та отримуючи задоволення від праці.

У цьому виді консультації застосовуються різні методи вивчення особистості – анкети, тести, опитувальники. За своїм змістом і методами вона близька до попередньої профорієнтаційної психодіагностики. Отримані результати аналізуються консультантом разом з учнем під час індивідуальної бесіди.

Медична профконсультація покликана визначити, чи відповідає стан здоров'я учня вимогам обраної професії. Її проводить лікар. Якщо з медичних причин професія протипоказана, лікар радить альтернативний варіант, який відповідатиме інтересам учня, але не шкодитиме його організму. Неправильний вибір може призвести до погіршення здоров'я або загострення хронічних захворювань. Так, при низькій гостроті зору не можна працювати радіомонтажником чи годинником, а при проблемах зі спиною не рекомендуються професії, що вимагають тривалого стояння (токаря, каменяр, продавець, перукар тощо).

За наявності відхилень важливо своєчасно обговорити з лікарем можливості навчання у різних закладах (ПТНЗ, ЗВО), допустимі навантаження та оптимальні умови праці. Медична консультація є необхідною ще до остаточного рішення про професійний вибір.

Формувально-корекційна профконсультація застосовується тоді, коли професійні наміри учня не узгоджуються з його реальними можливостями та здібностями. Часто у процесі бесіди виявляється невідповідність між інтересами підлітка і вимогами обраної професії.

У таких випадках консультант разом з учнем здійснює повторний аналіз його індивідуальних якостей і планів, коригує етапи підготовки до професійного самовизначення.

Багато школярів очікують допомоги від дорослих, насамперед батьків, у виборі професії. Часто вони уникають конкретних планів, сподіваючись, що майбутнє визначиться саме собою. Завдання профконсультанта – допомогти зорієнтуватися в цій ситуації та спрямувати процес вибору.

Важливо пам'ятати, що вибір напряму навчання після закінчення основної школи повинен мати запасний варіант і бути узгоджений із професійними намірами учня. Наприклад, одну й ту саму професію можна здобути у кількох навчальних закладах. Тому, обираючи ПТНЗ чи технікум, учень має розглядати два-три варіанти – основний і альтернативний. Ті ж, хто планує продовжувати навчання у школі, повинні поєднувати профіль підготовки зі своїми інтересами, нахилами, здібностями та рисами характеру.

Серед наявних педагогічних засобів підготовки учнів до вибору напряму професійного навчання особливе місце займають різні

форми профконсультаційної роботи: індивідуальні, групові та колективні.

Групова профконсультація найчастіше реалізується у формі тренінгу. Головна його мета – формування нових знань, умінь та навичок, необхідних для свідомого професійного вибору. Під час профорієнтаційних тренінгів учнів навчають навичкам самоаналізу (вміння «зазирнути у себе» та зрозуміти власні прагнення й здібності), а також прийняттю рішень. Заняття відбуваються у формі гри, дискусій, діалогів та спостережень за поведінкою інших учасників. У результаті кількаденного інтенсивного навчання школярі стають більш підготовленими до самостійного прийняття рішень щодо вибору майбутньої професії. При цьому тренінг не визначає за них фах, а навчає механізму усвідомленого вибору.

Індивідуальна профконсультація передбачає глибоке та комплексне вивчення особистості школяра: його інтересів, нахилів, стану здоров'я, рівня фізичного розвитку, особливостей уваги та мислення. Метою є виявлення індивідуальності й неповторності учня та формування на цій основі його здатності до адекватного професійного самовизначення. Важливими умовами ефективності є доброзичливе ставлення до школяра, наявність попередньо зібраної діагностичної інформації та довідкових матеріалів, що дозволяють надати якісну та адресну допомогу.

Методика проведення індивідуальної консультації має свою специфіку і включає кілька послідовних етапів:

- оцінка проблеми – виявлення труднощів у виборі професії;
- визначення причин – аналіз чинників, які заважають прийняттю рішення;
- складання програми дій – розробка індивідуального плану для учня;
- реалізація заходів профконсультації – застосування обраних методів і засобів;
- перевірка результативності – аналіз ефективності проведеної роботи та внесення коректив.

У цілому методика індивідуальної профконсультації завжди враховує специфіку кожного окремого випадку. Водночас існують загальні принципи й підходи, що визначають її організацію та проведення. Серед них ключовими є такі.

Принцип добровільності. Учень самостійно звертається до профконсультанта, відчуваючи внутрішню потребу у вирішенні проблеми професійного самовизначення. Самостійне звернення виступає головним мотивом для конструктивної співпраці між консультантом і школярем.

Принцип доброзичливого ставлення. Передусім він визначає особисте ставлення профконсультанта до дитини. Лише у взаємній

повазі до цінностей, поглядів і норм учня можливе встановлення довірливого контакту.

Принцип конфіденційності. Усе, що стосується особистих проблем школяра, обговорене на консультації, залишається у таємниці. Це створює безпечний простір для відвертої розмови та формує довіру.

Принцип невтручання в близьке соціальне середовище. Консультант не стає на бік жодної зі сторін (родини, однолітків, педагогів), які можуть впливати на професійне самовизначення школяра. Його завдання – надати об'єктивну інформацію та допомогти учневі самостійно ухвалити рішення.

Принцип відмови від готових порад і рецептів. Профконсультант не бере на себе відповідальність за подальший вибір школяра. Його роль – підвести учня до усвідомлення наявних суперечностей, допомогти самостійно визначити власні професійні наміри й побудувати перспективу розвитку.

Принцип дотримання професійної дистанції. Консультант не вступає у надмірно близькі особисті стосунки з учнями, що звернулися по допомогу. Це забезпечує об'єктивність, коректність і педагогічну доцільність взаємодії.

Залежно від конкретної ситуації доцільно використовувати різні моделі спілкування, докладно розроблені у вітчизняній психолого-педагогічній літературі, що підсилюють ефективність профконсультаційної роботи.

Під час проведення індивідуальної профконсультації можливі три варіанти зайняття позиції консультанта щодо учня:

Позиція «зверху» – досвідчений і сильний профконсультант виступає у ролі наставника, який допомагає слабшому та недосвідченому учневі.

Позиція «на рівних» – стосунки будуються на основі взаємної згоди, відвертості, обміну думками й проблемами. Така консультація нагадує буденну розмову.

Позиція радника – консультант виступає компетентним фахівцем, який допомагає учневі розібратися у власній проблемі та знайти шляхи подолання труднощів.

Найбільш значущою вважається саме позиція радника, адже вона передбачає довіру, доброзичливість і відсутність оцінок чи виховного тиску. Саме така атмосфера найбільше сприяє ефективності профконсультаційної роботи та формуванню її виховного впливу.

Види індивідуальної профконсультації

1. Індивідуальні консультації розрізняють за кількома критеріями:

За тривалістю:

- разова,
- короткострокова,

– середньотривала.
2. За напрямом допомоги:

- учням,
- батькам
- учителям тощо.

3. За характером допомоги:

- інформаційна,
- діагностична,
- формувальна.

На практиці ці напрями тісно переплітаються, проте у кожному конкретному випадку можна виокремити домінуючий характер консультації.

Тривалість і поширеність консультацій

За статистикою профконсультаційної практики:

– близько 30% консультацій обмежуються однією або кількома зустрічами; до 40% – складають від двох до семи зустрічей; приблизно 15% – тривають упродовж року.

Разова профконсультація

Разова консультація проводиться у випадках, коли необхідно швидко сформулювати проблему та надати допомогу у визначенні професійних намірів. Її тривалість зазвичай не перевищує однієї академічної години. Вона доцільна у випадках, коли:

- потрібно з'ясувати окремі питання інформаційного чи діагностичного характеру;
- учень звертається по підтримку вже прийнятого рішення щодо вибору напрямку діяльності.

Етапи разової профконсультації

Для досягнення результативності використовують такий порядок дій:

- установлення контакту та створення доброзичливої атмосфери.
- спільне з учнем визначення проблеми та її актуалізація.
- формулювання мети та обговорення можливих шляхів дії.
- уточнення варіантів вирішення проблеми.
- узагальнення результатів взаємодії та формування позитивної мотивації до виконання рішення.

Разова профконсультація є досить складною для фахівця та вимагає високої майстерності. Проте можна виділити загальні рекомендації, які сприяють її ефективності:

- створення позитивного психологічного клімату під час консультування;
- доброзичливе ставлення та повага до учня;
- зосередженість на головній проблемі у стислій формі.

Короткотривалі профконсультації

Тривалість: 3–5 зустрічей (по одній академічній годині).

Основна аудиторія: старшокласники, які потребують:

- глибоких професіографічних та діагностичних заходів,
- підтримки у виборі професії відповідно до власних намірів,
- узгодження власних планів із очікуваннями батьків.

Особливість цього виду консультацій у тому, що взаємодія не обмежується лише учнем. До процесу доцільно залучати батьків, учителів та інших зацікавлених осіб.

На відміну від разових консультацій, короткотривала дозволяє:

- детальніше зупинитися на проблемі;
- застосовувати різні психолого-педагогічні методи;
- використовувати динамічно-розвивальний підхід, що підвищує ефективність роботи.

Середньотривалі профконсультації

Тривалість: 10–15 зустрічей.

Призначення: коли проблеми професійного самовизначення є глибшими та супроводжуються іншими особистісними труднощами.

У таких випадках необхідна більш тривала та комплексна робота, яка охоплює як професійні, так і психологічні аспекти розвитку учня.

Групові профконсультації

Групова профконсультація – це взаємодія профконсультанта з певною групою учнів, що формується за спільними ознаками.

Особливості:

- кількість та склад групи визначаються метою і завданнями;
- діяльність не має жорсткої регламентації;
- основний метод – вільна дискусія за принципом «тут і зараз», поєднана з ігровими прийомами.

Мета:

- розвиток соціально-психологічної компетентності;
- формування навичок спілкування та взаємодії;
- виявлення причин труднощів у професійному самовизначенні;
- формування мотивів вибору професії та адекватної самооцінки.

Висока активність старшокласників у групових консультаціях робить їх ефективними у вирішенні складних проблем.

Колективні профконсультації

Колективна форма використовується для заходів, які охоплюють значну кількість школярів. Вона менш індивідуалізована, проте забезпечує широке інформування та мотиваційний вплив.

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Пройдіть і проаналізуйте результати одного з профдіагностичних тестів (на вибір).

Блок самоосвіти

1. Бондаренко О. Ф., Карамушка Л. М. Психологія професійного самовизначення. Київ: Либідь, 2020. 256 с.
2. Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. (ред.) Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.

Практична робота № 6

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ АКТИВІЗАЦІЇ І ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ УЧНІВ

Мета: сформувати уявлення про суть, завдання та методику проведення професійної активізації й професійного відбору учнів; навчити застосовувати на практиці форми активізації професійного самовизначення; ознайомити з видами, критеріями та етапами професійного відбору; розвивати навички добору психодіагностичних методик для оцінювання професійної придатності.

Питання для обговорення:

1. Суть, мета і завдання професійної активізації учнів.
2. Форми професійної активізації учнів.
3. Суть і види професійного відбору.
4. Основні етапи професійного відбору

Теоретичний блок

Професійна активізація – це розвиток інтересів, нахилів і здібностей учнів у різних видах професійної діяльності (як реальної, так і змодельованої). Її основою є включення школярів у “пробу сил”, коли вони отримують первинний досвід діяльності в обраній сфері праці.

Найбільш активно цей компонент профорієнтації реалізується у підлітковому та юнацькому віці, коли формується усвідомлення власного «Я», зростає інтерес до себе, своїх можливостей і способів їх реалізації. Саме в цей період у школярів розвивається система самооцінки та відповідний рівень потреб.

Вона розглядається як система заходів, спрямованих на:

- активізацію питань професійного самовизначення;
- розвиток особистісної мотивації до діяльності;
- підтримку власних практичних кроків молодшої людини на шляху від невиразних переживань до реалістичних професійних цілей і планів.

Інакше кажучи, активізація допомагає перетворити «мрії» підлітка на конкретні програми дій.

У процесі використання методів професійної активізації необхідно враховувати специфіку поведінки учнів, що може мати різні причини:

- а) проблеми в сім'ї (конфлікти між батьками, антисоціальні вчинки дорослих);

б) вчинки-протести проти грубості чи несправедливості старших;

в) дії, спричинені педагогічною помилкою;

г) реакція на необ'єктивну оцінку знань з боку викладача;

д) вчинки, що впливають із особистих дружніх чи товариських стосунків (коли вимога до відвертості сприймається як «зрада» друга);

е) неправильні дії, пов'язані з особливостями сімейних відносин, які не можна пояснювати дітям через їх вік.

Головна мета цього компоненту системи профорієнтації – забезпечення професійного самовизначення особистості шляхом залучення учнів до різних видів професійної діяльності, що відповідають їхнім інтересам, нахилам, мотивам і здібностям.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити низку завдань:

- розробити зміст і методику реалізації різних видів професійної активізації;

- створити навчально-матеріальне забезпечення для ефективного впровадження профактивізації;

- забезпечити розвиток професійних інтересів та нахилів учнів у різних видах діяльності.

Основні напрями активізації

1. Мотиваційно-емоційна активізація

- реалізується через профінформацію з різних джерел;

- стимулює учнів до пошуку відповідей на запитання, що виникають під час занять у школі, гуртках, секціях, профконсультаціях тощо;

- створює позитивне емоційне ставлення до світу професій.

2. Пізнавально-інтелектуальна активізація

- здійснюється передусім через попередню профдіагностику, де учні отримують досвід пізнання себе;

- сприяє розвитку професійно-важливих якостей і формує вміння адекватно оцінювати власні здібності;

- ефективно реалізується через проблемне навчання, тренінги, інтелектуальні вправи, які розвивають пізнавальну активність та навички прийняття рішень.

Основними формами професійної активізації є ті, що дозволяють учням не лише ознайомлюватися з інформацією про світ праці, а й пробувати власні сили у різних видах діяльності. Найбільш поширеними серед них виступають уроки трудового навчання, де учні як у теорії, так і на практиці знайомляться з різними професіями. Виконуючи конкретні завдання відповідно до програми предмета, школярі перевіряють власні інтереси, нахили та здібності у реальній діяльності.

Важливу роль відіграють заняття у гуртках технічної чи прикладної творчості. Вони максимально наближають роботу до

конкретної професійної діяльності, адже школярі виконують реальні трудові операції, оволодівають практичними вміннями та навичками. Це не лише розвиває їхню активність і самостійність, а й стає своєрідним стартовим майданчиком у виборі майбутньої професії.

Особливе значення мають спеціальні курси за вибором учнів із певних сфер виробничої діяльності, зокрема «Основи сучасного виробництва», «Основи інформаційних технологій», «Основи електроніки». Вони створюють умови для систематичного й поглибленого занурення школярів у конкретну галузь знань. Поряд із цим варто відзначити факультативні курси, присвячені підготовці учнів до вибору професії, такі як «Людина і світ професій», «Основи вибору професій», «Людина-професія», що здебільшого вивчаються у 8–9 класах.

Суттєве значення для розвитку професійних інтересів мають конкурси на кшталт «Кращий за професією». Вони проводяться на рівні класів, шкіл, районів чи областей і стимулюють пізнавально-трудова діяльність учнів, розвивають їхні професійні інтереси та нахили. Найефективніше такі заходи проводити на базі професійно-технічних або вищих навчальних закладів. Додатково професійна активізація реалізується через вечори техніки, які дають можливість розширювати знання з фізики, хімії, біології, креслення та трудового навчання, ознайомлюватися з історією розвитку виробництва й досягненнями у технічних галузях.

Не менш корисними є тижні техніки і праці, що проводяться за заздалегідь складеною програмою. У їх рамках організовуються зустрічі з фахівцями, екскурсії до підприємств, виставки учнівських робіт, перегляди тематичних відеофільмів, профорієнтаційні години, диспути та випуск тематичних газет. Участь у таких заходах активно залучає не лише учнів, а й батьків, створюючи комплексне середовище профорієнтації.

Окремо слід відзначити тренінгові заняття, у ході яких учні виконують окремі функції спеціаліста, наближаючись до реальних умов професійної діяльності. Важливим інструментом є й індивідуальні завдання професійного спрямування, що виконуються як на уроках трудового навчання, так і в гуртках чи під час творчої діяльності. Такі завдання дають змогу школярам перевірити власні здібності, розвинути технічні й професійні інтереси, а також переконатися у власних можливостях у практичній діяльності.

Професійній активізації школярів значною мірою сприяють заняття у спеціалізованих школах — музичних, художніх та інших, а також робота в наукових товариствах, участь у діяльності Малої академії наук, центрах наукової і технічної творчості. Важливим є також залучення учнів до предметних олімпіад та змагань. Усі ці форми сприяють розвитку та закріпленню професійних намірів, що

врешті допомагає школярам більш свідомо підійти до професійного самовизначення.

Найбільш ефективною формою професійної активізації виступають професійні проби. Вони є особливим видом навчально-трудової діяльності, спрямованої на перевірку професійно важливих якостей учня та його придатності до конкретної професії. Професійна проба вважається найбільш достовірним і завершальним етапом професійного самовизначення молодшої людини, адже її мета полягає у випробуванні власних можливостей у ситуації, максимально наближеній до умов реального виробництва.

Переваги професійних проб перед іншими формами активізації очевидні. Насамперед вони передбачають наявність конкретних цілей, спрямованих на професійне самовизначення. Учень отримує можливість індивідуально перевірити себе у вибраній професії, без обмеження напрямів діяльності, і водночас відчувати прямий зв'язок з підготовкою до майбутньої професійної діяльності та вибору життєвого шляху. Гнучкі умови проведення проб дозволяють кожному рухатися у власному темпі, а також дають можливість організовувати їх у різних середовищах — шкільних, домашніх чи виробничих.

Кожна професійна проба має свої особливості залежно від конкретного виду трудової діяльності, але загалом передбачає два основні етапи. Перший — підготовчий, або навчально-діагностичний, спрямований на ознайомлення учня з професією, її вимогами та початковими навичками. Другий — професійний, або практичний, який дає змогу безпосередньо виконати певні види діяльності, відчувати себе у ролі майбутнього фахівця й зробити висновки щодо власної придатності до професії.

Підготовчий етап професійної проби складається з двох частин.

Перша частина передбачає проведення попередньої профорієнтаційної психодіагностики, що полягає у визначенні професійно важливих якостей особистості. Основу цього процесу становить загальна і спеціальна діагностика, спрямована на виявлення потенціалу учня.

Друга частина підготовчого етапу — навчальна. Вона охоплює ознайомлення із загальними питаннями низки споріднених професій, а також здобуття теоретичних знань і початкових практичних умінь з конкретної спеціальності. Ця робота реалізується за трьома напрямками:

- технічний напрям відображає операційний бік професії та дає змогу визначити рівень профорієнтаційної спрямованості на основі знань;

- ситуативний напрям пов'язаний із предметно-логічним боком професії, допомагає формувати розумові вміння пошуку та усунення неполадок у роботі обладнання, знаходження рішень у складних виробничих ситуаціях;

- функційний напрям забезпечує оволодіння знаннями послідовності виконання трудових і технологічних операцій, організації робочого місця, а також початковими спеціальними навичками.

Другий етап професійної проби - практичний. Він полягає у виконанні професійної проби трьох рівнів складності. Кожна проба, незалежно від рівня, здійснюється у трьох зазначених напрямках: технічному, ситуативному та функційному. Якщо учень успішно виконує пробу третього рівня, то результати першої і другої зараховуються автоматично. Аналогічно, виконання проби другого і третього рівня означає зарахування першої. Такий підхід дозволяє найбільш повно розкрити потенціал учня у процесі професійної діяльності.

Професійна придатність розглядається як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення нею високої ефективності праці за умови наявності спеціальних знань, умінь і навичок. Важливим елементом професійної придатності є також задоволення, яке людина отримує в процесі праці та під час оцінки її результатів.

Професійний відбір у широкому розумінні означає комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності, виходячи з фізичних і психічних особливостей. Це спеціально організований дослідницький процес, спрямований на виявлення та оцінку психофізіологічної та соціально-психологічної готовності претендентів до навчання чи роботи у складних і відповідальних сферах.

Розрізняють два типи професійного відбору:

- констатувальний, що зводиться до однозначного висновку про придатність чи непридатність особи до певної професії;

- організуючий (професійний підбір), який спрямований на виявлення індивідуальних якостей людини та їх відповідність вимогам кількох професій. Саме цей тип найбільш відповідає завданням сучасних навчальних закладів, підприємств і організацій, а також потребам ринку праці.

Види професійного відбору охоплюють різні напрями діагностики й оцінки індивідуальних особливостей претендента, необхідних для успішного оволодіння професією та подальшої діяльності за обраною спеціальністю.

Медичний відбір спрямований на виявлення осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких відповідають вимогам професії. Він дозволяє визначити, чи здатна людина без шкоди для свого організму опанувати спеціальність у встановлені терміни та працювати за нею тривалий час.

Соціально-психологічний відбір дає можливість виявити ті соціально обумовлені та індивідуально-психологічні риси, які

забезпечують ефективну роботу людини в колективі. Йдеться про здатність до співпраці, відповідальність, готовність виконувати професійні завдання в різних умовах та отримувати задоволення від трудової діяльності.

Педагогічний (освітній) відбір зосереджується на перевірці знань, умінь і навичок, необхідних для подальшого навчання за обраною спеціальністю. Він допомагає визначити рівень освітньої підготовки претендента, що забезпечує успішність майбутнього професійного навчання.

Психофізіологічний відбір передбачає діагностику професійно важливих психофізіологічних властивостей, які зумовлюють здатність людини ефективно оволодіти професією. Це включає розвиток уваги, пам'яті, швидкості реакції, особливостей нервової системи, сенсомоторних і когнітивних процесів. Саме цей вид відбору має особливе значення для спеціальностей у сфері «людина – техніка», де ефективність і безпека роботи часто залежать від швидкості, точності та стійкості психофізіологічних реакцій.

Таким чином, усі види профвідбору перебувають у взаємозв'язку та взаємодоповнюють одне одного, проте провідна роль у багатьох галузях належить саме психофізіологічному відбору, який найбільш повно визначає можливості успішного навчання і подальшої професійної діяльності.

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Аналіз прикладів заходів з професійної активізації учнів та визначення їх ефективності.

Блок самоосвіти

1. Бахрушин, В. Є. Професійна орієнтація учнів: навчальний посібник. Київ: Либідь, 2021. 256 с.
2. Султанова Лейла, Тринус Олена Професійне самовдосконалення майбутніх педагогів у контексті Нової української школи: навчальний посібник. Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 179 с.

Практична робота № 7

СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ МОЛОДІ ТА ПЕРЕОРІЄНТАЦІЯ НАСЕЛЕННЯ

Мета: сформувати уявлення про сутність, етапи, форми та чинники соціально-професійної адаптації молоді в умовах змінного соціально-економічного середовища, а також ознайомити з поняттям професійної переорієнтації, її завданнями та методами; розвивати вміння аналізувати адаптаційні процеси, використовувати методи соціально-психологічного дослідження та оцінювати ефективність адаптаційних і переорієнтаційних заходів у контексті професійного становлення особистості.

Питання для обговорення:

1. Суть, види та етапи соціально-професійної адаптації.
2. Фактори, показники і критерії соціально-професійної адаптації.
3. Методи соціально-психологічного дослідження процесу адаптації.
4. Форми соціально-професійної адаптації.
5. Суть та основні етапи професійної переорієнтації особистості.

Теоретичний блок

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

У науково-педагогічній літературі виділяють два головні види виробничої адаптації: соціально-психологічну та професійну.

Соціально-психологічна адаптація означає пристосування особистості до соціальних компонентів професійного середовища. Вона визначається ставленням молодого спеціаліста до організації, у якій він починає працювати, його взаєминами з колективом і рівнем задоволення цими стосунками. Фактично це процес включення індивіда у складну систему міжособистісних відносин. Молодий працівник вступає у соціальні контакти з уже сформованим характером і світосприйняттям, однак адаптація вимагає подолання

власних стереотипів, перебудови поведінки та структури діяльності. Вона нерозривно пов'язана з формуванням нових ціннісних орієнтацій, що дозволяють гармонійно інтегруватися в колектив.

Професійна адаптація відображає процес пристосування особистості безпосередньо до змісту і умов професійної діяльності. Вона полягає у досягненні продуктивної праці, встановленні відповідності між професійними намірами, інтересами, індивідуальними якостями та реальними вимогами виробничої практики. Для викладача чи вчителя професійна адаптація має особливу вагу, оскільки передбачає не лише оволодіння професією, а й формування соціально-професійної позиції, здатності до ефективної взаємодії у системі формальних і неформальних стосунків освітньої організації. У якісному вимірі професійна адаптація розглядається як достатній рівень психологічної готовності до виконання професійних і соціальних завдань.

Соціальна адаптація молодого фахівця тісно пов'язана з його активним входженням у систему міжособистісних відносин трудового колективу. Вона охоплює засвоєння норм, цінностей, традицій та інтересів спільноти. У більш широкому значенні соціальна адаптація – це універсальний процес пристосування людини до суспільства, результат взаємодії у системі «людина – соціум».

Адаптація завжди означає зустріч із новим середовищем. Вона вимагає від працівника подолання старих звичок і стереотипів, налагодження відносин з новими людьми, прийняття цілей і завдань колективу (бригади, цеху, підприємства) як власних. Це пов'язане з певними моральними та психофізіологічними зусиллями, адже перебудова внутрішнього світу особистості – процес складний і енергозатратний. Водночас важливу роль у цьому процесі відіграють індивідуальні риси характеру, які можуть як сприяти успішній інтеграції, так і ускладнювати її.

Етапи соціально-професійної адаптації

I етап – ознайомлювальний. Цей етап починається з прийняття рішення отримати певну кваліфікацію за обраною професією. Він триває протягом періоду першої теоретичної підготовки до виробничого навчання, коли учень ознайомлюється з навчально-методичною базою та базовим підприємством. На цьому етапі відбувається самооцінка правильності прийнятого рішення, формується ставлення до професії, навчально-виробничого комбінату, закладу професійної (ЗПТО) чи вищої освіти (ЗВО), підприємства. Характерною ознакою є боротьба мотивів, яка значною мірою залежить від педагогів та зовнішніх обставин.

II етап – підготовлювальний. Цей період пов'язаний з активним оволодінням професією: вивченням теоретичних основ та проходженням практичного (виробничого) навчання. Продовжується процес оцінки обраного трудового шляху, змінюється ставлення до

оточення та до самої майбутньої справи. Вирішальним чинником стають уже не початкові враження, а успіхи та невдачі у навчальній роботі. На цьому етапі розпочинається формування особистості кваліфікованого працівника, а успішність залежить від рівня задоволеності результатами власної діяльності.

III етап – основний. Цей етап передбачає включення молодшої людини в трудове середовище підприємства чи організації. Він починається з виробничої практики на штатному робочому місці, де учень уже виступає як працівник. Успіх адаптації залежить від:

- Як викладачі та майстри підготували учня чи студента до роботи за спеціальністю (якість знань, умінь, навичок).

- Якими будуть міжособистісні стосунки з наставником на підприємстві та наскільки вони вплинуть на виробничі результати.

- У який трудовий колектив потрапляє молодий працівник і чи буде він сприйнятий як рівноправний член колективу, чи як недосвідчений працівник, що може знижувати загальні показники групи.

Види професійної адаптації

У складі трудової адаптації розрізняють первинну та вторинну професійну адаптацію.

Первинна адаптація характерна для осіб, які не мають трудового досвіду. Вона починається з першого робочого дня і включає ознайомлення з конкретною роботою, набуття початкових професійних навичок та майстерності.

Вторинна адаптація стосується тих, хто змінює робоче місце, як зі збереженням професії, так і зі зміною фаху.

Дослідники також виділяють додаткові етапи: період стабілізації, можливу дезадаптацію та вікове зниження адаптаційних можливостей. При цьому прологом до первинної адаптації вважається процес становлення готовності до діяльності, який включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань і розвиток професійно значущих властивостей.

I етап – ознайомлення з майбутнім місцем роботи. Цей період співпадає з процесом оформлення на роботу. Працівник знайомиться з підприємством, його структурою, правилами внутрішнього розпорядку, базовими вимогами до роботи. Формується перше уявлення про майбутнє професійне середовище.

II етап – входження в професійне і громадське життя колективу. Триває орієнтовно перший місяць роботи. Молодий працівник поступово включається в систему міжособистісних відносин, вивчає традиції та норми трудового колективу, бере участь у громадських заходах. Саме на цьому етапі закладаються основи соціально-психологічної адаптації.

III етап – опанування обраною професією. Розрахований приблизно до одного року роботи. Працівник набуває

професійних навичок, удосконалює уміння, з'являється почуття причетності до спільної справи колективу. Розвивається професійна майстерність та формується професійна ідентичність.

Підвищення рівня автоматизації та механізації виробництва значно прискорює процес адаптації, однак часові межі зазначених етапів є усередненими й можуть змінюватися залежно від умов.

Організація виробничої адаптації

Забезпечення адаптації молодих працівників здійснюється різними службами та підрозділами підприємства:

1. На першому підетапі: відділ кадрів, бюро соціологічних досліджень, цех, відділ технічного навчання.

2. На другому підетапі: адміністрація цеху (начальник, майстер), первинний трудовий колектив, профкабінет.

3. На третьому підетапі: цехові організації, первинний трудовий колектив, профкабінет.

Таким чином, адаптація – це не лише індивідуальний процес, а й системна діяльність підприємства, спрямована на інтеграцію нового працівника.

Критерії соціально-психологічної адаптації

Успішність адаптації молодого працівника визначається за низкою показників:

Загальна активність – участь у виконанні громадських доручень.

Солідарність з груповими нормами, які відповідають загальнолюдській моралі.

Задовільні стосунки з членами колективу – налагодження взаємодії та співпраці.

Задовільні стосунки з керівництвом, що формують основу для конструктивної професійної діяльності.

Задоволення житлово-побутовими умовами, які впливають на загальний рівень життя і працездатність.

Задоволення рівнем оплати праці, що є ключовим чинником мотивації.

Методи соціально-психологічного дослідження процесу адаптації

1. Метод спостереження. Найраціональніше застосовувати у випадках, коли об'єкт вивчення включений у реальні умови діяльності колективу.

Дозволяє отримати особливо важливу інформацію у процесі виконання працівниками відповідальних завдань.

Процедура спостереження здійснюється за стандартною схемою:

- фіксування учасників ситуації,
- визначення їх цільової спрямованості,
- аналіз мовних комунікацій,
- оцінка характеру емоційного фону.

Можливості: виявлення динаміки психічних станів, характеристик спілкування, різних відтінків адаптаційної задоволеності.

Недолік: неможливість проникнення у суть явищ → ризик неправильної інтерпретації.

2. Метод бесіди. Спрямований на збирання інформації про інтереси, прагнення, переконання, ставлення до колективу.

Ефективність методу залежить від:

- уміння дослідника встановити особистий контакт з піддослідним,

- чіткого плану бесіди, щоб уникнути її перетворення на усне анкетування.

Проводиться за заздалегідь складеними питаннями.

3. Метод анкетування. Найбільш поширений метод дослідження виробничої адаптації.

Дає можливість вивчати динаміку процесу адаптації, якщо проводиться щонайменше двічі.

Дозволяє виявити:

- ступінь усвідомлення особистістю свого статусу в колективі,

- розуміння значення своєї праці,

- причини незадоволеності або низької продуктивності.

Запитання анкети стосуються: професійно-кваліфікаційних характеристик, мотивів вибору професії, ставлення до її умов.

4. Метод аналізу документів. Використовуються: кваліфікаційні посвідчення, табелі зарплати, дані про виконання громадських доручень.

Особливу інформативність мають індивідуальні картки молодих працівників, які веде керівник.

Дозволяють з'ясувати успішність професійної діяльності та окремі якості особистості (відповідальність, активність тощо).

5. Метод оцінок і самооцінок. Полягає у виявленні ставлення працівника до:

- власної діяльності,

- колективу,

- його окремих членів,

- самого себе.

Дозволяє визначити рівень задоволеності та виявити проблемні зони адаптації.

6. Соціометричні методики. Використовуються для з'ясування характеру ставлення колективу до адаптанта.

Дають можливість встановити ступінь прийняття молодого працівника в групі та особливості його соціального статусу.

Професійна переорієнтація – це довготривалий, складний і суперечливий процес переходу особи від однієї професії до іншої на основі вже набутих професійних якостей, що виступають важливою

особистісною та суспільною цінністю. Вона починається задовго до звільнення з попереднього місця роботи, а завершується повним опануванням нової діяльності. Таким чином, професійна переорієнтація поєднує два стани професіоналізму та два різновиди рівноваги між особистістю та вимогами діяльності.

Протягом цього процесу людина перебуває у маргінальному (перехідному, проміжному) стані, або стані «порушеної рівноваги». Основними його ознаками є зниження адаптованості до середовища, підвищена психічна напруженість, контрастність внутрішніх переживань, неадекватність оцінок та самооцінок, підвищена сприйнятливність до зовнішніх впливів, а також зниження ефективності діяльності.

Основні етапи професійної переорієнтації охоплюють послідовний процес, що допомагає людині змінити професійну діяльність, адаптуватися до нових умов праці та реалізувати себе у новій сфері. Причинами такої переорієнтації можуть бути втрата роботи, зміна життєвих пріоритетів, професійне вигорання, вимоги ринку праці, війна чи релокація.

Першим етапом є усвідомлення необхідності змін. Воно може бути зумовлене внутрішнім незадоволенням професією, стресом, втратою мотивації або зовнішніми обставинами. На цьому етапі людина приходить до розуміння нових цілей та потреб.

Другим етапом виступає аналіз власного потенціалу. Людина здійснює самооцінку своїх знань, навичок і досвіду, визначає сильні та слабкі сторони, а також оцінює власні інтереси, цінності та риси характеру. Допоміжним інструментом може бути психологічне тестування чи профорієнтаційна діагностика.

Третій етап – дослідження ринку праці та можливостей. Він передбачає аналіз актуальних та перспективних професій, вивчення вимог до них, пошук джерел професійного навчання чи перекваліфікації.

Четвертий етап – прийняття рішення про новий професійний напрям. Людина обирає одну або кілька альтернатив, усвідомлює ризики й переваги та планує перехід з урахуванням власних ресурсів – часу, коштів, підтримки.

П'ятий етап – професійне навчання або перекваліфікація. Він передбачає проходження курсів, тренінгів, отримання нової освіти чи сертифікатів, а також розвиток компетентностей, необхідних у новій сфері діяльності.

Шостим етапом є практичне освоєння нової діяльності. На цьому етапі людина може брати участь у стажуванні, волонтерстві, перших кроках у новій професії, будувати нові професійні контакти та адаптуватися до нового колективу.

Сьомий етап – закріплення у новій професійній ролі. Він пов'язаний з отриманням досвіду та впевненості у власних силах,

професійним зростанням, розвитком кар'єри та постійним самовдосконаленням у новій сфері.

Практичний блок

1. Обговорення проблемних питань за темою заняття.
2. Розробка порівняльної характеристики форм адаптації, беручи до уваги: вид адаптації, характеристики, приклади, переваги, недоліки.

Блок самоосвіти

1. Гриньова Н. В. Соціальна адаптація здобувачів вищої освіти: історичний аспект. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 42–49.
2. Кобилянська В. О. Професійна адаптація української молоді: особливості реалізації у Німеччині та Україні: кваліфікаційна робота магістра, Харківський нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. 2024. 108 с.
3. Тичина І. М. Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника. Івано-Франківськ, 2009. 20 с.



ДОДАТКОВІ ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ РОБІТ

Практична робота № 1

Завдання 1.

Опрацюйте 2–3 наукові або методичні джерела з теми професійної орієнтації, запишіть визначення терміну «професійна орієнтація» від різних авторів та сформулюйте узагальнене визначення своїми словами.

Визначте спільні та відмінні риси у поглядах авторів.

Автор, джерело	Визначення	Особливості

Моє узагальнене визначення:

Завдання 2.

Заповніть таблицю, вказавши приклади реалізації кожної функції та напряму профорієнтації у школі.

Функція профорієнтації	Приклади реалізації
Інформаційна	
Діагностична	
Консультаційна	
Виховна	

Завдання 3.

Складіть лінію часу (timeline) основних періодів і етапів профорієнтаційного процесу із зазначенням вікових особливостей.

Завдання 4.

Проаналізуйте ситуацію:

Учень 9 класу має хороші успіхи з математики, але не впевнений у виборі майбутньої професії. Його хобі – програмування, але батьки наполягають на економічному напрямі.

Необхідно:

1. Визначити мету та завдання профорієнтаційної роботи.
2. Вказати, на якому етапі профорієнтації перебуває учень.
3. Запропонувати форми та методи роботи.
4. Описати умови для досягнення позитивного результату.

Завдання 5.

Складіть перелік умов для ефективної реалізації системи профорієнтації та обґрунтуйте кожну.

Умова	Обґрунтування

Практична робота № 2

Завдання 1.

- 1) ознайомтеся з Державним класифікатором професій України ДК 003:2010 (останнє оновлення);
- 2) визначте:
 - структуру класифікатора;
 - принципи формування кодів професій;
 - приклади професій у різних розділах.
- 3) підготуйте коротку письмову відповідь (0,5–1 стор.) з описом особливостей користування класифікатором.

Завдання 2.

Розгляньте одну з відомих класифікацій професій, наведіть по три приклади професій для кожного типу та визначити для обраних професій:

- основні трудові дії;
- провідні психофізіологічні якості, необхідні для успішної діяльності.

Завдання 3.

Оберіть будь-яку професію за власним інтересом або за завданням викладача, заповніть професіографічну карту за шаблоном та підготуйте усну або письмову презентацію результатів.

Шаблон професіографічної карти

Назва професії	
Код професії за ДК 003:2010	
Сфера діяльності	
Короткий зміст роботи	
Основні трудові функції	
Умови праці (фізичні, психологічні, соціальні)	
Вимоги до освіти та кваліфікації	
Професійно важливі якості (інтелектуальні, психофізіологічні, морально-етичні)	
Інструменти, обладнання, технології, що використовуються	
Перспективи професійного зростання	
Сучасні тенденції розвитку професії	
Примітки	

Завдання 4.

Оберіть професію, яка за останні 10–20 років зазнала істотних змін (наприклад, журналіст, вчитель, ІТ-спеціаліст), порівняйте:

- вимоги до цієї професії в минулому та зараз;
- нові навички та знання, які стали обов'язковими;
- вплив технологій на зміст і умови праці

та робить короткий висновок (5-7 речень) про тенденції розвитку обраної професії.

Практична робота № 3

Завдання 1.

Складіть таблицю «Вплив різних факторів на професійне самовизначення особистості». У першій колонці зазначте групи факторів: внутрішні (індивідуальні) та зовнішні (соціальні, економічні тощо). У другій – наведіть конкретні приклади впливу. У третій – оцініть, наскільки цей фактор впливає на вас особисто (за шкалою 1-5).

Завдання 2.

Ознайомтеся з моделлю «Хочу – Можу – Треба». Заповніть три кола діаграми Венна, вказавши:

- ХОЧУ – ваші інтереси, бажання, мрії.
- МОЖУ – здібності, навички, фізичні та психологічні можливості.

- ТРЕБА – потреби ринку праці, актуальні та перспективні професії.

Визначте точку перетину – список 2-3 професій, які найбільше відповідають усім трьом умовам.

Завдання 3.

Ознайомтеся зі списком типових помилок (орієнтація лише на моду, думку друзів, заробіток, випадковість тощо). Проаналізуйте, які з них ви вже допускали або могли б допустити у своєму виборі. Складіть поради самому собі, як уникнути цих помилок.

Завдання 4.

Вам пропонуються 3-4 короткі описи реальних або змодельованих ситуацій (наприклад: «Учень має здібності до малювання, але батьки наполягають на виборі технічної спеціальності»). Визначте:

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

Завдання 5 (творче, додаткове).

«Я через 10 років»

Напишіть або намалюйте у вільній формі, як ви бачите себе через 10 років з точки зору професії, місця роботи, стилю життя. Визначте, що потрібно зробити вже зараз, щоб наблизитися до цього образу.

Практична робота № 4

Завдання 1.

Опрацюйте два різні джерела (підручник та наукову статтю) з теми професійної просвіти та складіть порівняльну таблицю, у якій відобразити:

- визначення поняття «професійна просвіта»;
- основні завдання;
- вимоги до проведення;
- цільові групи.

Завдання 2.

Перелічіть не менше 6 форм і 6 методів професійної просвіти, використовуючи навчальні джерела та власний досвід. Для кожної форми визначити переваги та можливі недоліки у шкільних умовах.

Завдання 3.

Опрацюйте інформацію про організацію профінформації у двох країнах (наприклад, Німеччина та Фінляндія). Складіть інфографіку або коротку презентацію (5–6 слайдів) з відображенням:

- ключових особливостей;
- інструментів, які можна застосувати в Україні;
- можливих бар'єрів для впровадження.

Завдання 4.

На основі вікової психології визначте, як слід організовувати профпросвіту для:

- молодших школярів (1–4 класи),
- підлітків (5–9 класи),
- старшокласників (10–11 класи).

Оформіть у вигляді схеми або таблиці: ціль → зміст → методи → приклади вправ/заходів.

Завдання 5.

Розробіть сценарій міні-заходу (15–20 хв) для ознайомлення учнів з обраною професією (наприклад, «дизайнер інтер'єру» або «машиніст поїзда»). Сценарій має містити: мету; форму проведення; хід заходу; інтерактивні елементи; очікувані результати.

Завдання 6.

Підготуйте профінформаційний буклет або постер для учнів, присвячений сучасній затребуваній професії, з урахуванням її актуальності на ринку праці України.

Практична робота №5

Завдання 1.

Ознайомтесь із описом умовної ситуації (кейсу) про учня старших класів, який не може визначитися з вибором майбутньої професії:

- 1) визначте, які психодіагностичні методики доцільно застосувати.
- 2) обґрунтуйте свій вибір.
- 3) опишіть, які висновки можна отримати на основі результатів діагностики.

Завдання 2.

Складіть алгоритм дій педагога при організації психодіагностики:

- мета діагностики;
- добір методик (мінімум 3, різного типу);
- критерії оцінювання результатів;
- можливі рекомендації за результатами.

Завдання 3.

Підберіть 5 психодіагностичних методик, які можна використати для вивчення інтересів, здібностей, особистісних рис, професійної мотивації, психологічної сумісності з обраною професією. Для кожної методики дайте коротку характеристику (мета, процедура, переваги та недоліки).

Завдання 4.

У парах розіграйте ситуацію «Консультація школяра щодо вибору професії»: один учасник – консультант, а другий – учень з певними особистісними особливостями та сумнівами у виборі професії. Підготуйте та проведіть консультацію, використовуючи метод активного слухання та рекомендації, засновані на результатах діагностики.

Завдання 5.

Отримайте умовні результати психодіагностики (будуть надані викладачем), проведіть інтерпретацію та сформулюйте рекомендації для учня. Визначте, який вид консультації доцільно провести.

Практична робота №6

Завдання 1.

Ознайомтесь із трьома описаними педагогічними ситуаціями, пов'язаними з професійним самовизначенням учнів. Визначте:

- які форми професійної активізації доцільно використати;
- які труднощі можуть виникнути та як їх подолати.

Завдання 2.

Створіть короткий план проведення профорієнтаційного заходу (наприклад, профорієнтаційної гри, тренінгу чи зустрічі з представником професії) для старшокласників. Вкажіть:

- мету;
- очікувані результати;
- форми та методи роботи;
- матеріали та ресурси.

Завдання 3.

Підберіть щонайменше дві методики для оцінювання професійної придатності учнів (наприклад, тести на визначення професійних інтересів, здібностей, темпераменту). Для кожної методики запишіть:

- автора;
- мету застосування;
- короткий опис процедури;
- що саме дозволяє оцінити.

Завдання 4.

Уявіть, що ви член комісії з відбору кандидатів у професійно-технічний заклад.

- складіть перелік критеріїв відбору;
- опишіть етапи, які повинні пройти кандидати;
- визначте, які документи та дані необхідно зібрати.

Завдання 5.

Напишіть коротке есе (0,5–1 стор.) на тему:

«Як поєднати професійну активізацію та професійний відбір у роботі з учнями, щоб не втратити мотивацію школярів?»

Практична робота №7

Завдання 1.

Розгляньте три описані ситуації адаптації випускників до нового робочого місця (наприклад, перший день роботи, конфлікт у колективі, необхідність освоїти нові технології). Визначте:

- етап адаптації, на якому перебуває особа;
- чинники, що сприяють або перешкоджають успішній адаптації;
- можливі заходи підтримки.

Завдання 2.

Розробіть програму соціально-професійної адаптації для молодого спеціаліста у конкретній галузі (на вибір: освіта, медицина, IT, виробництво). Вкажіть:

- мету програми;
- основні заходи;
- відповідальних осіб;
- очікувані результати.

Завдання 3.

Підберіть три методи соціально-психологічного дослідження адаптаційних процесів. Для кожного зазначте:

- автора або джерело;
- мету застосування;
- короткий опис процедури;
- приклад результату.

Завдання 4.

Оберіть або змодельуйте приклад зміни професії дорослою особою, опишіть причини переорієнтації, визначте основні етапи цього процесу та запропонуйте заходи для його успішного проходження.

Завдання 5.

Напишіть коротке есе (0,5–1 стор.) на тему: «Як сучасні соціально-економічні умови впливають на адаптацію молоді та професійну переорієнтацію населення?»



ОРІЄНТОВНА ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

1. Особливості розвитку профорієнтації в Україні.
2. Формування професійного самовизначення як мета професійної орієнтації.
3. Професійне самовизначення особистості у вітчизняних та зарубіжних дослідженнях.
4. Соціально-професійна адаптація як заключний етап професійної орієнтації.
5. Зміст та психолого-педагогічні засоби професійної орієнтації учнів різного віку.
6. Професійна орієнтація учнів у позашкільних закладах освіти та інших державних установах.
7. Професійна орієнтація в зарубіжних країнах.
8. Специфіка професійної орієнтації осіб з особливими потребами.
9. Принципи профорієнтаційної роботи.
10. Сутність побудови профільної і допрофільної підготовки.
11. Форми профорієнтаційної роботи класного керівника з учнями.
12. Форми і методи роботи з професійної просвіти.
13. Принципи та види професійного добору.
14. Аналіз професійної діяльності.
15. Сутність, структура і завдання професійної інформації.
16. Історія розвитку професійної орієнтації.
17. Основні групи профорієнтаційних методів.
18. Професійна діагностика: задачі та принципи.
19. Переорієнтація населення у зарубіжних країнах.
20. *Тема за вибором студента.*



ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ

1. Мета, завдання, предмет і методологія професійної орієнтації.
2. Профорієнтація як фактор формування трудового потенціалу.
3. Історія розвитку системи профорієнтації населення.
4. Особливості сучасного стану профорієнтаційної діяльності в зарубіжних країнах.
5. Ринок праці та профорієнтація: нові вимоги та завдання.
6. Об'єктивна необхідність узгодженості в системі «людина-професія-суспільство» (ЛПС).
7. Сутність і напрямки профорієнтації.
8. Форми профорієнтаційної діяльності та їх взаємозв'язок.
9. Функції та принципи профорієнтації.
10. Сутність і зміст системи управління профорієнтацією.
11. Суб'єкти та об'єкти системи управління профорієнтацією.
12. Нормативно-правове забезпечення профорієнтаційної діяльності в Україні.
13. Сучасний стан профорієнтації в Україні.
14. Поняття «професія» і «спеціальність». Державний класифікатор професій.
15. Вимоги професій до психофізіологічних якостей людини.
16. Сутність професіографії.
17. Професіограма та її структура.
18. Види професіограм.
19. Процедура розроблення психограм.
20. Основи психодіагностики.
21. Аналіз підходів різних авторів щодо вивчення інтелекту.
22. Психологічна структура особистості та фактори її формування.
23. Психологічний паспорт (генеральна персонограма).
24. Врахування типів темпераменту при визначенні особливостей поведінки, діяльності та спілкування людини, у професійному самовизначенні, проведенні профвідбору.
25. Моделі вивчення особистості: типологічна, факторна, динамічна.
26. Огляд наукових праць з дослідження сутності характеру за конституціональною, функціональною та динамічною теоріями.
27. Методи професійної психодіагностики.
28. Фактори формування професійних компетенцій та дослідження їхніх ознак у фахівців.
29. Професійна інформація: її сутність і зміст.
30. Цілі, завдання та зміст професійної консультації.
31. Форми профконсультації.
32. Психодіагностичне дослідження властивостей людини.

33. Застосування методу процентних рангів в обґрунтуванні можливого вибору професії.
34. Процедура встановлення оптимального співвідношення людини і професії.
35. Профдобір і профвідбір.
36. Етичні принципи діяльності профконсультанта.
37. Основні психолого-педагогічні вимоги до проведення індивідуальних бесід.
38. Сутність та основні характеристики профвідбору.
39. Професійна готовність і професійна придатність.
40. Рівні, типи та структура професійної придатності людини.
41. Профвідбір за компетенціями. Види профвідбору та матеріали для його проведення.
42. Методи оцінювання персоналу та їх поєднання в процесі профвідбору. Методи оцінювання компетенцій. Діаграма значущості компетенцій для посади.
43. Сучасні технології проведення бесіди. Процедура (технологія) проведення співбесіди.
44. Методи збирання інформації під час співбесіди.
45. Оцінювальні центри та нетрадиційні методи профвідбору в США.
46. Профвідбір за компетенціями у Великій Британії.
47. Національний класифікатор професійної кваліфікації (НКПК).
48. Визначення рівнів компетентності за системою НКПК.
49. Досвід японських і китайських фірм у галузі профвідбору.
50. Добір кадрів у Франції та Німеччині.
51. Характеристика відбору персоналу в Ізраїлі.
52. Наукова полеміка щодо сутності профадаптації та її видів.
53. Зміст і значення виробничої адаптації.
54. Організаційно-економічна адаптація.
55. Роль соціально-психологічної та рекреаційно-побутової адаптації.
56. Форми управління професійною адаптацією.
57. Сучасні технології в навчанні та розвитку персоналу.
58. Суть та основні етапи професійної переорієнтації особистості.



СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ З КУРСУ

Основна

1. Бахрушин В. Є. Професійна орієнтація учнів: навчальний посібник. Київ: Либідь, 2021. 256 с.
2. Бондаренко О. Ф., Карамушка, Л. М. Психологія професійного самовизначення. Київ : Либідь, 2020. 256 с.
3. Ігнатович О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. (ред.) Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 225 с.
4. Кожан Т. О. Професійна орієнтація. Навч. посібник. Київ, КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2009. Курс лекцій: навчальний посібник. Київ, 2012. 464 с.
5. Савченко І. М. Профорієнтаційна робота в навчальному закладі: навч. посіб. Київ: Либідь, 2018. 176 с.
6. Синявський В. В. Професіограми і психограми професій педагогічного спрямування: метод. посібник. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 84 с.
7. Султанова Лейла, Тринус Олена Професійне самовдосконалення майбутніх педагогів у контексті Нової української школи: навчальний посібник. Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Язюна НАПН України. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. 179 с.
8. Теслюк В. М. Основи профорієнтаційної роботи: навч. посіб. Київ: Видавництво ЛіраК, 2017. 304 с.
9. Теслюк В. М. Основи профорієнтаційної роботи: навч. посіб. Київ: Видавництво ЛіраК, 2017. 304 с.
10. Янцур М. С. Теорія і методика профорієнтаційної роботи. Курс лекцій. Навчальний посібник. Київ: Видавничий дім «Слово», 2012. 464 с.

Додаткова

1. Белан Т. Г. Вплив чинників на професійне самовизначення старшокласників. *IV International scientific conference. Modern education space: the transformation of national models in terms of integration*. October, 23, 2020. Leipzig, Germany. P. 52–54.
2. Белан Т. Г. Профорієнтаційна робота з учнями старших класів на уроках технологій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. 2018. № 151/1. С. 236-239
3. Белан Т. Г., Носовець Н. М. Профорієнтаційна робота як складова педагогічної діяльності вчителя технологій. *Сучасні проблеми*

підготовки та професійного удосконалення працівників сфери освіти. Тези VII Міжнародної науково-практичної конференції. Чернігів, 23 квітня 2021 року. С. 63-66.

4. Белан Т. Г., Берізко А. О. Особливості організації профорієнтаційної роботи учнів старших класів. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка*. Вип. 144. Чернігів: ЧНПУ, 2017. С. 129-132.
5. Белан Т.Г. Особливості професійного становлення майбутніх учителів технологій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка*. Чернігів, 2018. №155. С. 8-10.
6. Белан Т. Г. Профорієнтаційна готовність майбутніх учителів технологій як педагогічна проблема. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка* 2019. №158. С. 191-196
7. Гриньова Н. В. Соціальна адаптація здобувачів вищої освіти: історичний аспект. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 42–49.
8. Кобилянська В. О. Професійна адаптація української молоді: особливості реалізації у Німеччині та Україні: кваліфікаційна робота магістра, Харківський нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна, 2024. 108 с.
9. Кулаков Р. С. Професійне самовизначення особистості: критерії та показники її сформованості в ранній юності. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. 2018. Вип. 8 (51). С. 120–127.
10. Петренко О. П. Методи професійної просвіти школярів: монографія. Харків: Основа, 2016. 220 с.
11. Професійна орієнтація в сучасній школі: кращі методичні розробки практичних психологів і соціальних педагогів малокомплектних загальноосвітніх навчальних закладів, навчально-виховних об'єднань, навчально-виховних комплексів: методичні рекомендації [Електронні дані] / авт. кол. за наук. ред. І. І. Ткачук. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 115 с.
12. Тимошенко Н. Є. Професійне самовизначення особистості як психолого-педагогічна проблема. *Педагогічний альманах*. 2017. № 34. С. 211-218.
13. Тичина І. М. Професійна переорієнтація випускників вищих навчальних закладів як чинник особистісного самоздійснення: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07. Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника. Івано-Франківськ, 2009. 20 с.
14. Johnson M. Career guidance methodology in secondary education. London: Routledge, 2019. 312 p.
15. Müller S. Berufsorientierung in der Sekundarstufe: internationale Praxis. Berlin : Springer, 2020. 198 s.

Інтернет-ресурси

1. Національний класифікатор України класифікатор професій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text>
2. Професійна орієнтація в новій українській школі. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczya-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16_12_20-.pdf

Навчально-методичне видання

БЕЛАН
Тетяна Григорівна

Теорія і методика профорієнтаційної роботи

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

*до виконання практичних робіт
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)»*

Комп'ютерний набір
та редагування

Т.Г. Белан

НУЧК імені Т.Г. Шевченка
Чернігів, 2025

© Т.Г. Белан, 2025
