

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології
Кафедра педагогічної та вікової психології

Михайло КОЦЬ

ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ВИВЧЕННЯ
ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Луцьк 2025

УДК 159.9:005.966 (072)

К 75

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 6 від 20 лютого 2025 р.)

Рецензенти:

А. В. КУЛЬЧИЦЬКА, кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогічної та вікової психології Волинського національного університету ім. Лесі Українки;

Коць М. О.

К-75 Психологія кар'єри: методичні рекомендації до вивчення освітнього компонента. Луцьк : ВНУ імені Лесі Українки, 2025. 34 с.

У методичних рекомендаціях розкрито зміст основних завдань освітнього компонента «Психологія кар'єри», що входить до програми підготовки магістрів за напрямом 05 «Соціальні та поведінкові науки», спеціальністю 053 «Психологія» в межах освітньо-професійної програми «Психологія».

©Волинський національний
університет імені Лесі Українки, 2025

ЗМІСТ

1. ОПИС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА.....	4
2. АНОТАЦІЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА.....	5
3. ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА	6
4. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	7
5. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ.....	22
6. ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ.....	23
7. ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ.....	24
8. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ.....	27
9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ	31

1. ОПИС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній ступінь	Характеристика освітнього компонента за навчальним планом 2024 року
Денна форма навчання	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки Спеціальність 053 Психологія Освітньо-професійна програма Психологія Освітній ступінь магістр	Вибіркова
Кількість годин/кредитів 120/4		Рік навчання__1__
		Семестр__2-ий__
		Лекції__10__ год.
		Практичні__14__ год
		Самостійна робота__88__ год.
		Консультації__8__ год.
		Форма контролю: залік
		Консультації__14__ год.
		Форма контролю: залік

Інформація про викладача

Прізвище, ім'я, по батькові **Коць Михайло Онисимович**

Науковий ступінь **кандидат психологічних наук**

Вчене звання **доцент**

Посада **доцент кафедри педагогічної та вікової психології**



Контактна інформація: тел. 0506004587, e-mail: Koc.Myhajlo@vnu.edu.ua

Дні занять: <http://194.44.187.20/cgi-bin/timetable.cgi>

ORCID iD: 0000-0002-5607-0564

Google Scholar -

https://scholar.google.com.ua/citations?user=DzH1z74AAAAJ&hl=ru&oi=sra_0sg

Консультації відбуваються за графіком чергувань, кожну середу з 15.00

до 17.00 в ауд. 16, корпус Н (вул. Винниченка, 30а). Якщо здобувачі освіти потребують додаткової консультації, то час узгоджується з викладачем заздалегідь.

2. АНОТАЦІЯ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

1. Анотація курсу. У змісті освітнього компонента висвітлено теоретичні, методологічні та прикладні основи, що розкривають психологічні чинники, які впливають на формування кар'єрного шляху, професійний вибір, процес самовизначення та адаптацію до змін у робочому середовищі.

Пререквізити

ОК формується на основі компетенцій, здобутих під час вивчення ОК «Психодизайн навчальної та професійної діяльності», «Методика викладання психології у закладах вищої освіти» та «Психологія особистісної події».

Постреквізити

Компетенції, набуті здобувачами освіти в процесі освоєння ОК, можуть бути застосовані для подальшого вивчення ОК «Психологія безпеки особистості», «Психологія девіантної особистості» або при написанні кваліфікаційної роботи.

Предмет вивчення – психологія кар'єрного розвитку, професійна орієнтація, самовизначення у професійній діяльності, професійний відбір.

2. Мета і завдання ОК «Психологія кар'єри»

Основною метою курсу «Психологія кар'єри» є формування у студентів глибоких теоретичних знань та практичних умінь, необхідних для підготовки особистості до усвідомленого й відповідального вибору професійного напрямку. Також акцент робиться на розумінні психологічних аспектів професійного відбору, процесу працевлаштування та ефективного управління кадрами.

Завдання курсу «Психологія кар'єри» передбачають як теоретичну, так і практичну підготовку студентів з таких ключових аспектів:

1. Психологічні основи вибору професії: аналіз процесу ухвалення рішень щодо професійного шляху, ролі інтересів, здібностей та ціннісних орієнтацій у цьому виборі.

2. Психологічні аспекти кар'єрного розвитку: вивчення професійного становлення особистості, проходження етапів кар'єри та адаптації до змін у професійному середовищі.

3. Мотивація та задоволеність працею: дослідження впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на продуктивність, мотивацію та відчуття задоволення від роботи.

4. Баланс між роботою та особистим життям: розгляд взаємозв'язку професійної діяльності з особистим життям, зокрема впливу на здоров'я та міжособистісні стосунки.

5. Формування професійного самовизначення: дослідження процесу розвитку професійної ідентичності та усвідомлення своєї ролі у професійному середовищі.

6. Методика професійної орієнтації: забезпечення майбутніх фахівців знаннями про підходи до професійного консультування та орієнтації.

7. Практичні навички консультативної роботи: розвиток умінь проводити консультації, спрямовані на допомогу у виборі професійного шляху та кар'єрного розвитку.

Ці завдання спрямовані на всебічний розвиток компетентностей, які допоможуть майбутнім спеціалістам ефективно реалізовувати себе у сфері професійної діяльності та допомагати іншим у досягненні їхніх кар'єрних цілей.

3. ІНФОРМАЦІЙНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					
	Усього	у тому числі				
		Лекц.	Практ.	Конс.	Сам. роб.	Форма контролю/ Бали

1	2	3	4	6	7	
Змістовий модуль 1. Теоретико-методологічні засади професійної орієнтації та психології кар'єри						
Тема 1. Теоретико-методичні основи вибору професії та побудови кар'єри	15	2	1	1	11	5 ДС, Р
Тема 2. Теоретико-методологічні основи психології кар'єри та професійного самовизначення та	15	2	1	1	11	5 ДС, Р
Тема 3. Професійне самовизначення як особистісна характеристика	15	1	2	1	11	5 ДС, Р
Тема 4. Методи профорієнтаційної роботи	15	1	2	1	11	5 ДС, Р
Разом за змістовим модулем 1	60	6	6	4	44	20
Змістовий модуль 2. Психотехнології професійного відбору						
Тема 5. Психологічні основи профорієнтаційної допомоги	15	1	2	1	11	5 ДС, Р
Тема 6. Теоретико-методичні основи професіографії.	15	1	2	1	11	5 ДС, Р
Тема 7. Організаційні основи професійного відбору.	15	1	2	1	11	5 ДС, Р
Тема 8. Психологія особистісного становлення професіонала	15	1	2	1	11	5 ДС, Р
Разом за змістовим модулем 2	60	4	8	4	44	20
Залік						100
Усього годин/балів	120	10	14	8	88	100

Інше : Студенти, які пропустили заняття, мають можливість надолужити їх, виконавши індивідуальні завдання, реферати або конспекти. Окрім цього, вони можуть здобути додаткові бали у рамках неформальної освіти: 1 бал за участь у науковому семінарі чи конференції, 2 бали за публікацію результатів дослідницької роботи у вигляді тез або статті. У сфері інформальної освіти передбачено 1 бал за ознайомлення зі специфікою роботи дослідно-експериментального майданчика Луцького навчально-реабілітаційного центру. Крім того, студенти мають можливість публікувати свої роботи в щорічному факультетському збірнику статей і тез «Психогенеза особистості: норма і девіація».

4. ОСНОВНІ НАПРЯМКИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Психологія кар'єри

Психологія кар'єри – це галузь психології, яка вивчає закономірності, механізми та чинники розвитку професійного шляху людини, її кар'єрні орієнтації, вибір, становлення і реалізацію професійного потенціалу. Вона охоплює аспекти індивідуального і соціального розвитку особистості, що пов'язані із професійною діяльністю, та досліджує, як людина інтегрується у трудове середовище.

Ключові аспекти психології кар'єри:

1. Кар'єра як процес:

- це тривалий і послідовний розвиток людини у професійній сфері;
- охоплює вибір професії, професійне навчання, входження в професію, професійне зростання і, зрештою, завершення трудової діяльності;

2. Кар'єрні орієнтації:

- вивчення мотивації та пріоритетів особистості (наприклад, досягнення успіху, стабільність, творчість, лідерство, баланс між роботою та особистим життям);
- аналіз внутрішніх (особистих) і зовнішніх (соціальних, організаційних) факторів, що впливають на кар'єрний вибір;

3. Етапи кар'єри:

- вибір професії та початок професійного шляху;
- адаптація у професійному середовищі;
- зрілість і досягнення професійних висот;

- завершення кар'єри і перехід до іншої діяльності (або пенсії).

4. *Особистісний розвиток у процесі кар'єри:*

- формування і розвиток професійних компетенцій;
- зростання емоційної стійкості, самопізнання та самореалізації;
- подолання кар'єрних криз та труднощів.

5. *Кар'єрні кризи та виклики:*

- кризи, пов'язані з вибором професії, зміною напрямку, професійним вигоранням;
- проблеми адаптації до нових умов праці чи організаційної культури;
- складнощі у встановленні балансу між особистим життям та професійними зобов'язаннями.

Типи кар'єр:

- вертикальна: зростання у посаді або рівні відповідальності;
- горизонтальна: зміна сфери діяльності або виконуваних функцій;
- спіральна: чергування сфер діяльності з постійним розвитком;
- тупикова: фокусування на стабільності без активного просування.

Мета психології кар'єри:

- допомогти людині зрозуміти себе і свої професійні прагнення;
- підтримати у прийнятті важливих рішень на різних етапах професійного шляху;
- забезпечити гармонію між особистими цілями, професійною діяльністю та соціальними очікуваннями.

2. Сутність професійного самовизначення

Сутність професійного самовизначення полягає у свідомому виборі людиною професійного шляху, що відповідає її інтересам, здібностям, цінностям, а також суспільним потребам. Це процес особистісного розвитку, під час якого індивід оцінює свої можливості, ресурси та перспективи, прагнучи досягти гармонії між власними амбіціями та реаліями професійного середовища.

Ключові аспекти професійного самовизначення:

1. Пізнання себе:

- усвідомлення своїх сильних і слабких сторін, інтересів, талантів, цінностей та життєвих пріоритетів;
- аналіз власних уподобань та їх зв'язок із певними професіями.

2. Аналіз професійного середовища:

- дослідження вимог ринку праці, перспектив у різних галузях;
- ознайомлення з професіями, які можуть відповідати особистим здібностям.

3. Визначення цілей:

- постановка реалістичних короткострокових і довгострокових цілей;
- планування кроків для досягнення професійної мети.

4. Прийняття рішення:

- вибір професійного напрямку або конкретної професії на основі зібраної інформації;
- розробка стратегії досягнення успіху в обраній сфері.

5. Розвиток компетенцій:

- оволодіння знаннями та навичками, необхідними для успішного професійного становлення;
- підготовка до адаптації у професійному середовищі, що постійно змінюється.

Результати професійного самовизначення:

- задоволення від праці;
- особистісна та професійна реалізація;
- внесок у розвиток суспільства через ефективне використання своїх здібностей.

Таким чином, професійне самовизначення є багатогранним і динамічним процесом, що має вирішальне значення для становлення особистості та її успіху в житті.

3. Конфлікти професійного самовизначення

Конфлікти професійного самовизначення виникають тоді, коли людина стикається з труднощами, суперечностями або непорозуміннями у процесі вибору, реалізації чи зміни професійного шляху. Такі конфлікти можуть бути внутрішніми (всередині особистості) або зовнішніми (між особистістю та соціальним оточенням).

Основні типи конфліктів професійного самовизначення:

1. Внутрішньоособистісні конфлікти:

- *конфлікт цінностей*: коли особисті цінності не узгоджуються з вимогами професії (наприклад, бажання допомагати людям проти престижності та високого доходу);

- *конфлікт здібностей*: невідповідність між реальними здібностями та амбіціями (наприклад, бажання стати лікарем без належних знань чи схильностей);

- *конфлікт інтересів*: складність вибору між різними професійними інтересами (наприклад, захоплення творчістю та бажання працювати у бізнесі);

- *криза ідентичності*: невпевненість у тому, ким хоче бути людина у професійній сфері.

2. Соціальні конфлікти:

- *конфлікт із сім'єю*: розбіжності між бажаннями індивіда і очікуваннями близьких (наприклад, тиск з боку батьків щодо вибору певної професії);

- *конфлікт із суспільними очікуваннями*: професія, яку обирає людина, може не відповідати суспільним нормам або престижу;

- *конфлікт із освітнім чи професійним середовищем*: обмежений доступ до бажаної професії через умови вступу, відсутність ресурсів або дискримінацію.

3. Екзистенційні конфлікти:

- *сумніви в сенсі професійної діяльності*: питання про те, чи дійсно обрана професія відповідає життєвим цілям і бажанням;

- *професійне вигорання*: втрачання мотивації до продовження кар'єри, коли раніше обрана професія більше не приносить задоволення.

Кризи вибору:

- *невизначеність*: складність вибору серед багатьох варіантів, що здаються привабливими;

- *страх помилки*: боязнь обрати неправильний професійний шлях і витратити час на щось невідповідне;

- *відсутність інформації*: недостатнє знання про можливі професії, їхні вимоги чи перспективи.

Шляхи подолання конфліктів професійного самовизначення:

1. Самопізнання:

- аналіз власних здібностей, цінностей, інтересів, сильних і слабких сторін;
- використання тестів професійної орієнтації.

2. збір інформації:

- ознайомлення з професіями, ринком праці, перспективами обраної сфери;
- консультації з кар'єрними консультантами або психологами.

3. Розвиток гнучкості:

- усвідомлення, що вибір професії – це не остаточне рішення, і можливі зміни в майбутньому;
- пошук компромісу між особистими бажаннями і реальними умовами.

4. Робота із страхами:

- формування позитивного мислення щодо професійного вибору;
- планування кількох варіантів розвитку кар'єри.

5. Соціальна підтримка:

- залучення підтримки від близьких людей;
- пошук менторів або наставників у професійній сфері.

4. Технології визначення придатності до обраної професії

Технології визначення придатності до обраної професії включають різноманітні методи та інструменти, спрямовані на оцінку відповідності особистісних характеристик, здібностей, інтересів та інших факторів вимогам конкретної професії. Вони дозволяють визначити, наскільки ефективно людина зможе реалізувати себе у вибраній професійній сфері.

Основні технології визначення професійної придатності:

1. Психодіагностичні методи. Ці методи спрямовані на оцінку особистісних якостей, здібностей та інтересів, що є важливими для професійної діяльності:

- *тести інтелекту та когнітивних здібностей:* оцінюють рівень загального інтелекту, пам'ять, мислення, увагу (наприклад, тест Айзенка, шкали Векслера);

- *тести професійних інтересів:* аналізують схильності до певних типів діяльності (наприклад, методика Голланда);

- *тести на особистісні риси:* досліджують психологічні характеристики, що впливають на професійну придатність (наприклад, тест MMPI);

- *тести на емоційний інтелект:* оцінюють здатність розпізнавати, розуміти та управляти емоціями (наприклад, тест Гоулмана).

2. Методи спостереження та аналізу:

- *спостереження:* оцінка поведінки в реальних або змодельованих професійних ситуаціях;

- *аналіз діяльності:* дослідження, як людина виконує практичні завдання, пов'язані з професією (наприклад, тестування технічних навичок для інженерів або творчих здібностей для дизайнерів);

- *моделювання робочих ситуацій:* використання симуляцій для аналізу здатності приймати рішення, працювати в команді, вирішувати конфлікти.

3. Біографічні методи:

- *аналіз особистого досвіду:* врахування освіти, попереднього досвіду роботи, участі в проектах або заходах, які вказують на схильність до певної діяльності;

- *інтерв'ю:* обговорення професійних інтересів, мотивів, амбіцій, досвіду з метою визначення відповідності вимогам професії.

4. Методи професійної орієнтації:

- *профорієнтаційні консультації:* проведення індивідуальних або групових занять із фахівцем з кар'єрного консультування;

- *онлайн-платформи для профорієнтації*: тести та рекомендації на основі алгоритмів штучного інтелекту (наприклад, Pymetrics, CareerExplorer);

- *кар'єрні кейси*: аналіз реальних ситуацій у професійній сфері для визначення рівня готовності до таких викликів.

5. *Фізіологічні та психофізіологічні методи:*

- *оцінка фізичного здоров'я*: визначення придатності до професій, які вимагають певних фізичних якостей (наприклад, для військових, рятувальників);

- *психофізіологічне тестування*: вивчення швидкості реакції, координації, стійкості до стресу (наприклад, тест на увагу, тест Струпа).

6. *Соціально-психологічні методи:*

- *групова динаміка*: аналіз поведінки в командних завданнях для оцінки навичок комунікації, лідерства, співпраці;

- *рольові ігри*: вивчення поведінки в умовах, що імітують професійну діяльність;

- *соціометрія*: оцінка соціальної взаємодії, здатності будувати відносини в колективі.

7. *Аналіз професійної відповідності:*

- *співставлення профілю особистості з професійним профілем*: оцінка відповідності індивідуальних характеристик вимогам професії (наприклад, у методиках компетентнісного підходу);

- *психологічний профіль професії*: вивчення специфічних вимог до особистості для успішної діяльності у вибраній сфері.

Переваги використання технологій визначення професійної придатності:

- допомагають уникнути помилок у виборі професії;
- сприяють раціональному використанню особистісного потенціалу;
- знижують ризик професійного вигорання;
- дозволяють людям краще зрозуміти свої можливості та вибудувати ефективну кар'єру.

5. *Сутність професіографічного аналізу діяльності*

Професіографічний аналіз діяльності – це процес системного дослідження та опису професійної діяльності з метою визначення її основних характеристик, вимог до виконавця, а також умов і засобів виконання. Цей аналіз є важливим інструментом у профорієнтації, розробці професійних стандартів, підборі кадрів і плануванні навчання.

Сутність професіографічного аналізу:

1. Вивчення змісту професійної діяльності:

- визначення завдань і функцій, які виконує працівник;
- розподіл діяльності на основні, допоміжні та додаткові операції.

2. Оцінка вимог до виконавця:

- аналіз необхідних професійних знань, навичок і компетенцій;
- визначення психологічних, фізичних та емоційних якостей, потрібних

для ефективного виконання роботи.

3. Вивчення умов праці:

- оцінка робочого середовища, технічного оснащення, графіку роботи;
- визначення рівня фізичних, психоемоційних і соціальних навантажень.

4. Розробка професійного профілю:

- формування системного опису професії, який включає всі ключові

характеристики діяльності та вимоги до працівника.

Етапи професіографічного аналізу:

1. Попередній етап:

- визначення мети і завдань аналізу;
- збір первинної інформації про професію (з документів, описів посадових обов'язків, стандартів тощо).

2. Дослідження діяльності:

- спостереження за процесом виконання роботи;
- інтерв'ю з працівниками, керівниками, експертами;
- аналіз робочих процесів і завдань.

3. Оцінка вимог до професії:

- визначення необхідних знань, умінь, навичок, особистісних і фізіологічних якостей;

- оцінка професійних ризиків і можливих труднощів.

3. *Формування професіографічного опису:*

- узагальнення зібраної інформації;
- створення професіограми – документу, який систематизує основні характеристики професії.

Основні компоненти професіограми:

1. *Загальні відомості про професію* (назва професії, місце в класифікації; загальний опис сфери діяльності).

2. *Цілі та завдання діяльності* (основна мета роботи; конкретні завдання, які виконує працівник).

3. *Умови праці* (робоче середовище, фізичні та психологічні умови; рівень стресу, фізичного навантаження).

4. *Необхідні знання та вміння* (освітні та професійні вимоги; спеціалізовані навички та компетенції).

5. *Психологічні та фізіологічні вимоги* (особистісні риси (наприклад, стресостійкість, комунікабельність; здоров'я, фізична форма).

6. *Соціальні вимоги* (навички роботи в колективі; етичні стандарти і поведінкові норми).

Значення професіографічного аналізу

1. *Для профорієнтації:*

- допомагає молоді обирати професію, що відповідає їхнім здібностям та інтересам.

2. *Для підбору кадрів:*

- застосовується для оцінки відповідності кандидатів вимогам професії.

3. *Для навчання і підвищення кваліфікації:*

- визначає, які навички і знання потрібно розвивати для успішного виконання професійної діяльності.

4. *Для вдосконалення умов праці:*

- сприяє покращенню робочих умов, зниженню ризиків і підвищенню продуктивності.

Приклади використання професіографічного аналізу:

- в освіті (для розробки освітніх програм і спеціалізованих курсів);
- у кадровій роботі (для створення описів вакансій і проведення оцінки працівників);
- в охороні здоров'я (для визначення впливу робочих умов на фізичний і психічний стан працівників).

6. Механізми професійної самореалізації

Механізми професійної самореалізації – це сукупність психологічних, соціальних та організаційних процесів, які забезпечують людині можливість розкривати та реалізувати свій потенціал у професійній діяльності. Ці механізми включають внутрішні та зовнішні чинники, що сприяють досягненню професійних цілей, гармонізації особистісних амбіцій із реаліями ринку праці.

Основні механізми професійної самореалізації

1. Мотиваційний механізм:

- формування внутрішнього бажання досягати професійних цілей;
- визначення ключових мотивів (наприклад, саморозвиток, досягнення успіху, соціальне визнання, матеріальні вигоди);
- використання мотиваційних стратегій для підтримки ентузіазму.

2. Самопізнання та самооцінка:

- аналіз власних здібностей, інтересів, цінностей та амбіцій;
- усвідомлення сильних і слабких сторін;
- формування реалістичної, але амбітної самооцінки для постановки досяжних цілей.

3. Цілепокладання:

- постановка конкретних, досяжних і чітко сформульованих цілей у професійній діяльності;

- використання стратегій SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) для планування кар'єри;

- розробка короткострокових і довгострокових планів.

4. Навчання і розвиток компетенцій:

- постійне підвищення кваліфікації, набуття нових знань та навичок;
- самоосвіта, участь у тренінгах, курсах, семінарах;
- оволодіння новими технологіями та підходами у своїй професійній сфері.

5. Творчість та інноваційність:

- використання креативного підходу до вирішення професійних завдань;
- генерація нових ідей, які підвищують ефективність діяльності;
- активне впровадження інновацій у свою роботу.

6. Комунікативний механізм:

- ефективна взаємодія з колегами, керівниками, партнерами;
- побудова професійних зв'язків (нетворкінг);
- використання навичок переговорів, емоційного інтелекту, комунікабельності.

7. Організаційний механізм:

- уміння планувати та організовувати свою роботу;
- управління часом (тайм-менеджмент);
- пріоритизація завдань для досягнення максимального результату.

8. Соціальний механізм:

- залучення до професійних спільнот, асоціацій, клубів;
- підтримка соціального капіталу через участь у проектах і співпраці;
- використання можливостей наставництва та взаємної підтримки.

9. Адаптація до змін:

- гнучкість і здатність до швидкого навчання в умовах нових професійних викликів;

- опірність до стресу, готовність до подолання невдач;
- постійний перегляд і корекція власних стратегій.

10. Самоконтроль і саморегуляція:

- управління власними емоціями, поведінкою і станом у процесі професійної діяльності;

- здатність долати прокрастинацію, розвивати дисципліну;
- оцінка результатів своєї діяльності та внесення корективів.

Фактори, що впливають на професійну самореалізацію

1. *Особистісні фактори* (рівень освіти, знань і навичок; внутрішня мотивація, цілеспрямованість; здатність до рефлексії та саморозвитку).

2. *Соціальні фактори* (сімейна підтримка, соціальне середовище; доступ до освітніх і професійних можливостей; взаємодія з професійною спільнотою).

3. *Організаційні фактори* (характеристика робочого місця, корпоративна культура; можливості кар'єрного росту, навчання; рівень підтримки з боку керівництва).

4. *Економічні та ринкові фактори* (попит на професію, умови ринку праці; рівень заробітної плати та соціальні гарантії).

Етапи професійної самореалізації

1. *Пошук*: усвідомлення своїх цілей, можливостей, вибір професійного напрямку;

2. *Становлення*: адаптація до професійного середовища, освоєння основних навичок.

3. *Розвиток*: активне розширення компетенцій, досягнення нових професійних висот.

4. *Зрілість*: стабільна реалізація потенціалу, наставництво, передача досвіду.

5. *Переосмислення*: аналіз досягнень, можливий пошук нових викликів чи сфер діяльності.

7. Професіоналізм, його структура та чинники формування

Професіоналізм – це сукупність якостей, знань, умінь і навичок, що забезпечують ефективне, компетентне та якісне виконання професійних обов'язків. Це не лише технічна майстерність, але й дотримання етичних норм,

здатність до самовдосконалення та соціальна відповідальність у рамках професійної діяльності.

Професіоналізм є комплексною характеристикою особистості, яка формується під впливом багатьох чинників і проявляється у здатності якісно виконувати професійну діяльність. Він є важливою умовою успіху в будь-якій сфері та основою кар'єрного зростання і самореалізації.

Професіоналізм характеризує не тільки рівень компетентності, а й ставлення до роботи, самодисципліну, відповідальність, здатність працювати в команді та орієнтацію на результат.

Структура професіоналізму

Професіоналізм складається з кількох основних компонентів:

1. Когнітивний компонент (знання):

- теоретична база: розуміння основних принципів, законів та методів, які є основою професійної діяльності;
- галузеві знання: спеціалізована інформація, необхідна для виконання конкретних завдань;
- здатність до навчання та оновлення знань у процесі роботи.

2. Практичний компонент (навички та вміння):

- технічні навички: володіння інструментами, обладнанням чи технологіями, що використовуються у професії;
- організаційні вміння: планування, координація та виконання завдань;
- творчі навички: здатність генерувати нові ідеї, розв'язувати нестандартні проблеми.

3. Особистісний компонент:

- мотивація: прагнення досягати високих результатів у роботі;
- відповідальність: здатність брати на себе обов'язки та виконувати їх якісно;
- самоорганізація: уміння раціонально використовувати час і ресурси.

4. Етичний компонент:

- дотримання професійної етики;

- орієнтація на загальнолюдські цінності: чесність, справедливість, толерантність;

- здатність діяти в інтересах суспільства, клієнтів, колег.

5. Соціальний компонент:

- комунікативні навички: здатність ефективно взаємодіяти з іншими людьми;

- лідерство: уміння організувати роботу команди, мотивувати її членів;

- гнучкість: адаптація до змін у професійному середовищі.

Чинники формування професіоналізму

1. Особистісні чинники:

- *освітній рівень*: якість отриманої освіти, актуальність знань;

- *індивідуальні здібності*: інтелектуальні, творчі, фізичні та психологічні особливості;

- *мотивація*: прагнення до самореалізації, професійного росту, визнання;

- *самоосвіта*: готовність до постійного розвитку і вдосконалення.

2. Соціальні чинники:

- *рівень соціальної підтримки*: вплив сім'ї, друзів, колег;

- *Професійне середовище*: атмосфера у колективі, наявність наставництва;

- *соціальні очікування*: суспільний попит на певну професію, престижність діяльності.

3. Організаційні чинники:

- *умови праці*: технічне забезпечення, комфорт, безпека;

- *можливості професійного розвитку*: навчання, тренінги, підвищення кваліфікації;

- *стиль управління*: підтримка з боку керівництва, сприяння кар'єрному зростанню.

4. Економічні чинники:

- *рівень оплати праці*: фінансова мотивація як стимул до розвитку професіоналізму;

- *стабільність ринку праці*: забезпечення умов для довгострокової професійної діяльності.

5. Культурні та суспільні чинники:

- *професійні традиції*: стандарти та норми поведінки у певній сфері;

- *рівень культури*: загальний розвиток суспільства, що впливає на ставлення до праці;

- *глобалізація*: доступ до міжнародних стандартів, досвіду.

Шляхи розвитку професіоналізму:

1. Постійна самоосвіта і підвищення кваліфікації.

2. Участь у професійних спільнотах, конференціях, семінарах.

3. Наставництво та обмін досвідом з колегами.

4. Впровадження інноваційних підходів у професійну діяльність.

5. Розвиток особистісних якостей: відповідальності, самоорганізації, комунікації.

5. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНИХ ПОВІДОМЛЕНЬ

1. Етапи формування професійної діяльності особистості.

2. Сутність професійного саморозвитку: функції, ключові аспекти та складові елементи.

3. Попередження та подолання професійного вигорання працівників.

4. Професійне вигорання: його психологічні прояви та поведінкові характеристики.

5. Індивідуальний стиль професійної діяльності: поняття, структура та особливості.

6. Кризи професійного розвитку: їх значення, функції та етапи протікання.

7. Психологічний супровід осіб, які перебувають у стані безробіття.

8. Професійна самореалізація як важлива складова життєвого успіху.

9. Концепція професійного саморозвитку, його роль та основні елементи.

10. Визначення професійної придатності спеціаліста.

11. Етапи становлення професійної ідентичності.
12. Алгоритм оцінки придатності до обраної професії.
13. Технології освоєння професійних компетенцій.
14. Методи емоційної та моральної підтримки у процесі вибору професійного шляху.
15. Активні методи профорієнтації та консультації з використанням психотренінгових ігор.
16. Психодіагностика: концепції, підходи та практика встановлення психологічного діагнозу.
17. Ефективні стратегії профорієнтаційної підтримки.
18. Небажані підходи в профорієнтаційній допомозі: ризики та помилки.
19. Професіографічний аналіз: сутність, методи та сфери застосування.
20. Наукові основи створення професіограм.
21. Специфіка професіограм для спеціальностей із підвищеним рівнем ризику.
22. Принципи оцінки професійної придатності: сутність та застосування.
23. Методики прогнозування професійної успішності.
24. Психологічні аспекти розвитку особистості у період професійної зрілості.
25. Особистісний і професійний розвиток у контексті нових соціально-економічних реалій.
26. Організація профконсультаційної діяльності у центрах зайнятості.

6. ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Уся політика оцінювання базується на врахуванні ПОЛОЖЕННЯ про поточне та підсумкове оцінювання знань студентів Волинського національного університету імені Лесі Українки

https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Polozhennia_potochne_pidsumkove_otsiniuvannia_znan.pdf

та ПОЛОЖЕННЯ про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Волинському національному університеті імені Лесі Українки

https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2021-02/Polozhennia_%20vyznannia_rezultativ_navchannia_formalnoi.pdf

Політика викладача щодо оцінювання здобувачів освіти включає кілька рівнів:

- **Формальна освіта:** студенти мають можливість набрати до 40 балів, виконуючи завдання під час занять. До уваги беруться бали за індивідуальну та групову роботу, активну участь у дискусіях, виступах, тренінгах, а також за підготовку рефератів та інших завдань.
- **Неформальна освіта:** додаткові бали передбачені за позааудиторну активність. Наприклад, участь у наукових семінарах чи конференціях оцінюється в 1 бал, а публікація тез або статті за тематикою освітнього компонента приносить 2 бали. Загалом можна отримати до 3 балів за цю діяльність.
- **Інформальна освіта:** за ознайомлення зі специфікою освітнього процесу та діяльністю дослідно-експериментального майданчика Луцького навчально-реабілітаційного центру студент отримує додатковий 1 бал.

Ця система спрямована на стимулювання активної участі студентів у навчальному процесі, їхньої науково-дослідницької діяльності та практичної обізнаності.

7. ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Якщо здобувач освіти незадоволений отриманою оцінкою та прагне покращити свій рейтинг, йому надається можливість виконати додаткову

контрольну роботу або підготувати реферат на тему, за якою було набрано недостатню кількість балів.

Варто зазначити, що у разі складання екзамену результати попередніх модульних контрольних робіт втрачають свою чинність і не враховуються в загальній оцінці.

Політика щодо академічної доброчесності

Здобувач освіти повинен дотримуватись академічної доброчесності:

- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного та підсумкового контролю результатів навчання;
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;

Дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;

- дотримання принципів та положень :

1. Етичного кодексу психолога

(<http://nsj.gov.ua/files/1448287570%D0%95%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B0.docx.pdf>);

2. Кодексу академічної доброчесності у Волинському національному університеті імені Лесі Українки

https://ra.vnu.edu.ua/akademichna_dobrochesnist/kodeks_akademichnoi_dobrochesnosti/

Політика перескладання:

Здобувачі освіти відвідують заняття згідно із затвердженим розкладом навчального процесу. Однак, за наявності права на вільне відвідування, вони можуть компенсувати пропущені заняття, звернувшись на індивідуальні консультації або виконавши письмові індивідуальні завдання, такі як реферати, конспекти чи підготовка статей.

За умов воєнного стану процес перескладання організовується відповідно до розпоряджень ректорату та деканату, з урахуванням особливостей змішано-дистанційної форми навчання.

Курс «Психологія кар'єри» завершується складанням заліку. Підсумкова оцінка за курс розраховується як сума балів, отриманих за два модулі, і враховує досягнення здобувача освіти у формальній, неформальній та інформальній освіті. До них належать участь у практичних заняттях, підготовка та публікація статей, виступи на конференціях, семінарах, вебінарах, а також участь у «круглих столах» — загалом до 100 балів.

Питання, що виносяться на залік, спрямовані на перевірку здатності творчо підходити до розв'язання задач, інтегрувати отримані знання та застосовувати їх у практичній діяльності. Залік проходить у письмовій і усній формах та включає три аспекти:

Теоретичне питання – потребує детального аналізу визначеної проблеми.

Прикладне питання – вимагає застосування теоретичних знань для вирішення практичних завдань.

Творче завдання – передбачає креативний підхід до вирішення нестандартної ситуації.

Ця система оцінювання спрямована на всебічну перевірку компетентностей студентів і їхньої готовності до практичної реалізації знань.

Шкала оцінювання

Оцінка в балах за всі види навчальної діяльності	Оцінка
90-100	Відмінно
82-89	Дуже добре
75-81	Добре

67-74	Задовільно
60-66	Достатньо
1-59	Незадовільно

8. ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ

1. Вибір професії: як люди визначають свій професійний шлях, беручи до уваги інтереси, здібності та цінності, які впливають на цей процес.
2. Кар'єрне зростання: як відбувається професійний розвиток особистості, проходження різних етапів кар'єри та пристосування до змін у робочому середовищі.
3. Мотивація і задоволеність працею: які внутрішні та зовнішні чинники впливають на ефективність роботи, рівень мотивації та задоволення від професійної діяльності.
4. Баланс роботи та особистого життя: як трудова діяльність відображається на особистому житті, включно зі здоров'ям і взаєминами.
5. Професійне самовизначення: як людина формує свою професійну ідентичність і усвідомлює своє місце в професійному світі.
6. Інформаційно-просвітницькі методи профорієнтації: підходи до поширення знань і підтримки у виборі професії.
7. Методи професійної психодіагностики: інструменти аналізу здібностей, інтересів і схильностей для вибору професійного шляху.
8. Психологічна підтримка клієнтів: способи морально-емоційного супроводу у процесі визначення та досягнення кар'єрних цілей.
9. Допомога у прийнятті рішень: практичні методи підтримки під час вибору професії та ухвалення відповідальних рішень.
10. Суть професійного самовизначення: процес усвідомлення особистістю своїх індивідуальних особливостей і визначення оптимального професійного напрямку.

11. Основні напрямки профорієнтаційної роботи: ключові аспекти та стратегії, що сприяють допомозі у виборі професійного шляху.
12. Особистісний сенс професійної діяльності: як людина сприймає свою роботу та надає їй глибокого індивідуального значення.
13. Професійне самовизначення як відображення психічного розвитку: важливість цього процесу для гармонійного становлення особистості.
14. Системний підхід до аналізу професійного самовизначення: комплексний погляд на вибір професійного шляху з урахуванням різних факторів і умов.
15. Класифікація типів і рівнів професійного самовизначення: різноманітність шляхів і ступенів формування професійної ідентичності.
16. Розвиток професійної самосвідомості: етапи усвідомлення особистістю своїх професійних цілей, здібностей і можливостей.
17. Вікові особливості професійного самовизначення: зміни та динаміка цього процесу на різних етапах життя людини.
18. Проблеми і конфлікти у процесі професійного самовизначення: причини виникнення, види та шляхи їх вирішення.
19. Методи інформаційної та просвітницької підтримки: сучасні способи надання знань і рекомендацій для орієнтації у професійному середовищі.
20. Інструменти професійної психодіагностики: методики виявлення здібностей, нахилів та інтересів для сприяння у виборі професії.
21. Сучасні методи індивідуальної та групової психотерапії: техніки, такі як НЛП, гештальт-групи та йоготерапія, що сприяють психологічному відновленню і розвитку особистості.
22. Активізуючі профорієнтаційні та профконсультаційні методи: ігрові підходи з використанням елементів психотренінгу для підвищення ефективності консультування.

23. Техніки підтримки у виборі та прийнятті рішень: методи, спрямовані на допомогу у визначенні оптимального професійного напрямку.
24. Психодіагностика як наукова і практична дисципліна: дослідження теорії та методів постановки психологічного діагнозу.
25. Ефективні підходи у профорієнтаційній підтримці: стратегії, які допомагають максимально враховувати інтереси, здібності та потреби клієнта.
26. Недоцільні стратегії профорієнтаційної роботи: підходи, які можуть призвести до хибного вибору професії або викликати демотивацію.
27. Професіограма: поняття і принципи створення: визначення ключових характеристик професії для ефективної орієнтації.
28. Комплексний підхід до аналізу професій: використання професіографії для глибокого вивчення особливостей різних видів діяльності.
29. Принцип індивідуального підходу у створенні психограм: орієнтація на унікальні особистісні характеристики при розробці психологічних моделей професії.
30. План-схема психологічного портрета професії: структура опису професії з урахуванням психологічних і соціальних вимог до спеціаліста.
31. Класифікація професій: обґрунтування важливості систематизації професій для надання ефективних консультацій і допомоги в профорієнтації.
32. Методологія професіографії: основні методи дослідження професій для детального розуміння їх вимог та характеристик.
33. Професійний психологічний відбір: підходи та методи для оцінки кандидатів у професійну діяльність з урахуванням психологічних аспектів.

- 34.Прогнозування професійної придатності: методи передбачення, наскільки особа підходить для виконання конкретних професійних обов'язків.
- 35.Аналіз здібностей і задатків для професійного відбору: принципи оцінки потенціалу та професійної придатності людини на основі її здібностей і нахилів.
- 36.Розробка і впровадження методів визначення професійної придатності: науково обґрунтовані стратегії для точного визначення готовності особи до виконання професійних завдань.
- 37.Оцінка професійної придатності з позицій системного підходу: комплексне дослідження придатності кандидата з урахуванням різних системних факторів.
- 38.Індивідуальний підхід у вивченні професійної придатності: орієнтація на особистісні особливості при оцінці готовності до професійної діяльності.
- 39.Проблеми особистісного і професійного розвитку: складнощі на шляху до гармонійного поєднання особистісного зростання і професійних досягнень.
- 40.Динаміка професійного розвитку фахівця: три основні етапи кар'єрного шляху: адаптація, формування та стагнація.
- 41.Психологічна основа освітніх програм професійного розвитку: принципи саморозвитку як основа ефективних освітніх проектів.
- 42.Психологічна структура особистості професіонала: основи формування психології майбутнього фахівця в будь-якій галузі діяльності.
- 43.Сучасні вимоги до професіонала в соціокультурному контексті: які навички і компетенції необхідні спеціалістам у сучасному світі.
- 44.Інтеграція концептуальних і технологічних аспектів: поєднання теоретичних знань і практичних інструментів для досягнення гармонії в професійній діяльності.

45. Вибір професії як баланс між адаптацією до середовища і розвитком внутрішнього потенціалу особистості: стратегічний вибір між пристосуванням до обставин та самореалізацією.

9. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ

Основна:

1. Корольчук М.С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору : навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Ніка-Центр, 2006. 536 с.
2. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості : навчальний посібник. Київ : КНТ, 2016. 438 с.
3. Коць М. О. Профорієнтація та профдобір : навч.-метод. посіб. Луцьк : Вісник+К, 2012. 132 с.
4. Коць М. О. Технології професійно-психологічного відбору. методичні рекомендації до вивчення навчальної дисципліни / Михайло Онисимович Коць. – Луцьк : СХУ імені Лесі Українки, 2018. – 18 с.
5. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; [за ред. О. М. Ігнатович]. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.
6. Теорія і практика професійної орієнтації: навч. посіб. / уклад.: Н. Г. Швець, Т. Д. Третьякова. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 272 с.
7. Професія. Кар'єра. Успіх : Методичний посібник, підготовлений в рамках проекту «Кар'єрне консультування. / Автори-упоряд. : Лях Т. Л., Малієнко Ю. М., Троценко Н. Є., Цюман Т. П., Шеламкова А. М.; За заг. ред. Т. П. Цюман. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3482/1/T_LYAKH_Y_MALIENKO_N_TROZENKO_T_ZU MAN_PKU_KSP&SR_IL.PDF](http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/3482/1/T_LYAKH_Y_MALIENKO_N_TROZENKO_T_ZU_MAN_PKU_KSP&SR_IL.PDF)

Додаткова:

1. Волчок В. Коць М. Психологічні особливості професійного самовизначення у старшому шкільному віці. *Психогенеза особистості: норма і девіація* : зб. наук. статей і тез; [гол. ред. Я. Гошовський]. Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2021. С. 92–97.

2. Дучимінська Т., Кульчицька А. Коць М. Професійне вигорання як показник психічного здоров'я особистості (на матеріалах дослідження працівників медичних установ). *Актуальні проблеми клінічної психології та нейропсихології*: зб. тез доп. I міжнар. наук.-практ. конф. (26-27 трав. 2022 р., м. Луцьк, Україна). Луцьк : ФОП Іванюк В.П., 2022. С. 43-46.

3. Найдьонов М. І. Психологія престижності професій : монографія; НАПН України, Ін-т соціал. та політ психології. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 160 с.

4. Професійне самовизначення дітей з особливими потребами: зміст та організація формування : навч.-метод. посіб.; за ред. М. О. Коця, Л. І. Волинець. Луцьк : Вісник+К, 2012. 512 с.

5. Шатілова О. С. Авторські розробки вітчизняної психології кар'єри. Naukowy i innowacyjny potencjał prezentacji : kolekcja prac naukowych “ΛΟΓΟΣ” z materiałami międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, Opole, 18 listopada 2018 r. Obukhov, 2018. T. 2. S. 101–104. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.16571202.v1>

6. Pastryk, T., Kots M. Translation and Cross-Cultural Adaptation of Expressed Emotion Measure | Переклад та крос-культурна адаптація опитувальника «Рівень емоційної експресивності» (Scopus). *East European Journal of Psycholinguistics* this link is disabled, 2022, 9(1), pp. 134–144.

Інтернет-ресурси

1. <https://library.if.ua/book/45/3090.html> «Типи, етапи і цілі кар'єри»
2. <https://studopedia.org/4-138984.html> «Поняття професійної кар'єри, класифікація, ділова кар'єра та її типологія»
3. <http://msmb.org.ua/stily-zhittya/karyera-tviy-osobistiy-plan-uspihu/> «Кар'єра – твій особистий план успіху!»

4. <http://lotos-invest.com/ua/articles/9/> «Яке ж місце в нашому житті займає кар'єра, справа, робота? Що це таке і з чим його їдять?»
5. <http://vlasno.info/suspilstvo/8/dozvillya/item/27332-robota-kar-iera-poklykannia-shcho-sp> «Робота, кар'єра, покликання - що спільного і в чому різниця»

Навчально-методичне видання

Автор: Коць Михайло Онисимович

ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ

методичні рекомендації до вивчення освітнього компонента

Друкується в авторській редакції