

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Факультет № 6*

*Кафедра соціології та психології*

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

із навчальної дисципліни «**Психологія професійної діяльності**»  
вибіркових компонент  
освітньої програми другого (магістерського) рівня вищої освіти

*053 Психологія (практична психологія)*

**Харків 2019**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 28.09.2019 № 7

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 6  
Протокол від 28.09.2019 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 28.09.2019 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології  
(протокол від 28.09.2019 № 7).

**Розробники:**

1. Доцент кафедри соціології та психології, кандидат психологічних наук  
Пономаренко Яна Сергіївна.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри педагогіки та психології Харківської державної академії  
фізичної культури, кандидат психологічних наук, доцент Павлик О.М.
2. Доцент кафедри соціології та психології факультету № 6 ХНУВС,  
кандидат психологічних наук, доцент Греса Н.В.

## 1. Загальні методичні вказівки

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Психологія професійної діяльності» є вивчення закономірностей психічної діяльності у процесі професійної діяльності з урахуванням суспільно-історичних і конкретних виробничих умов, а також індивідуальних особливостей спеціалістів.

Основними **завданнями** вивчення дисципліни «Психологія професійної діяльності» є наступні: сформувати у студентів чітке уявлення про психологічні особливості структури професійної діяльності; визначати складові компонентів внутрішнього та зовнішнього боку професійної діяльності; вміти проводити аналіз структури особистості та складати психограми до різноманітних професій; знати підходи до визначення професійної придатності людини та методи, що стосуються психологічного супроводу особистості в професії та методи психічної саморегуляції особистості.

**Очікувані результати навчання:** сформовані в студентів навички використання отриманих знань у процесі подальшого вивчення спеціальних фахових дисциплін та майбутньої практичної діяльності.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

**знати:** психологічну характеристику професійної праці як одного з основних видів діяльності особистості; розумітися в мотивах, що спонукають до професійної діяльності; сучасний стан психологічних досліджень в галузі психології професійної діяльності.

**вміти:** застосовувати теоретичні знання до розв'язання практичних проблем виробництва, профосвіти, соціально-професійного самовизначення молоді; здійснювати практичне професіографування з метою раціоналізації праці, профдобору, профорієнтації та профнавчання; проводити емпіричні дослідження з метою вивчення міграції робочих кадрів, динаміки працездатності, виробничого травматизму; розкрити специфіку вимог на ринку праці до особистості сучасного фахівця-професіонала; визначати адекватні методи дослідження мотивів професійної діяльності працівника; здійснювати розробки-рекомендації по удосконаленню і підвищенню ефективності професійної діяльності як в індивідуальній, так і спільній діяльності.

## 2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами

### 2.1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (денна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни					Вид контролю	
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття		Самостійна робота
Семестр № 2 на базі ступеня вищої освіти «бакалавр (1 курс)							
Тема № 1. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки.	18	4		4		10	залік
Тема № 2. Професійне самовизначення особистості. Гендерний аспект професійного самовизначення і становлення у чоловіків та жінок.	18	4		4		10	
Тема № 3. Особистість фахівця як суб'єкта творчої трудової діяльності та професійного становлення.	18	4		4		10	
Тема № 4. Психологічна оцінка професіоналізму.	18	4		4		10	
Тема № 5. Суперечливі тенденції в професійному розвитку. Професійні деструкції особистості.	22	4		4		14	
Тема № 6. Психічна напруженість та стрес у професійній діяльності.	24	4		4		16	
Всього за семестр № 2:	120	24		26		70	

## 2.2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами (заочна форма навчання)

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни					Вид контролю	
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття		Самостійна робота
Семестр № 2 на базі ступеня вищої освіти «бакалавр (1 курс)							
Тема № 1. Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки.	20	1		1		18	залік
Тема № 2. Професійне самовизначення особистості. Гендерний аспект професійного самовизначення і становлення у чоловіків та жінок.	20	1		1		18	
Тема № 3. Особистість фахівця як суб'єкта творчої трудової діяльності та професійного становлення.	20	1		1		18	
Тема № 4. Психологічна оцінка професіоналізму.	20	1		1		18	
Тема № 5. Суперечливі тенденції в професійному розвитку. Професійні деструкції особистості.	20	1		1		18	
Тема № 6. Психічна напруженість та стрес у професійній діяльності.	20	1		1		18	
Всього за семестр № 2:	120	6		6		108	

## 3. Методичні вказівки до практичних занять

**Тема № 1.** «Психологія професійної діяльності як галузь психологічної науки».

**Практичне заняття 1.** «Основи психології професійної діяльності».

Навчальна мета заняття: практичне знайомство з основними методами дослідження в психології професійної діяльності та методами психологічного забезпечення професійного становлення особистості.

Час проведення 4 години. Місце проведення - навчальна аудиторія.

**Навчальні питання:**

1. Дослідження особливостей уявлень здобувачів вищої освіти щодо професійного майбутнього за допомогою тесту Ю. Варбана.
2. Формування практичних навичок в роботі зі схемою опису професійної діяльності Є. О. Клімова.

3. Доповнення та корекція отриманих знань, вмінь та навичок.
4. Перевірка навичок практичної роботи з психологічним інструментарієм та з рекомендованою літературою.

### **Література.**

Основна: 1 (с.156-171); 4 (с. 112-138); 5 (с.350-366); 15 (с.76-89); 22 (с.520-514, с.630-621); 23 (54-69); 25 (с.180-189); 26 (12-48).

Допоміжна: 4 (с.17-20); 6 (с.114-125); 7 (с.411-429).

### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття. На початку практичного заняття викладач вітає здобувачів вищої освіти, називає тему, мету, план та структуру заняття, повторює матеріал лекції: методологічні та методичні засади психології професійної діяльності як наукової дисципліни, основні поняття та визначення.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

**Завдання 1.** Дослідження особливостей уявлень здобувачів вищої освіти щодо професійного майбутнього за допомогою тесту Ю. Варбана.

Тест Ю. Варбана «Символ професійного успіху» (стандартизований варіант) призначений для визначення особливостей уявлень особи щодо майбутнього.

*Методичні матеріали до завдання:*

Слід звернути увагу на те, до якого типу можна віднести уявлення здобувачів про їхнє майбутнє – як в особистісному, так і в професійному сенсі. Виділено три типи символічної репрезентації:

1. Я – професіонал як джерело пізнання для себе.

Властиво зображення абстрактних символів - стихія, море, сонце, зірка, блискавка, літерні позначення, і т.ін. Як правило, метафоричне зображення, що передає складний смисловий зміст, представлене у вигляді якого складного огляду - зоряного неба, падаючої зірки на долоні у людини, сонце з широкими променями, людина на тлі висхідного сонця, що несе в руках зірку і т.п. Відображає прагнення до зростання, прогресу, підкреслення інтелектуальності та ін.

2. Ідеалізований життєвий успіх.

Сюжетна картинка з набором складних образів, що передають атмосферу безпосереднього вираження відчуттів, вражень, почуттів: пейзажі із зображенням людей, рослини, тварини, предмети і т.п. Іноді зустрічаються абстрактні схематичні зображення, що відрізняються лаконізмом побудови: фігури (трикутник, піраміда і т.д.), гора, п'єдестал і т.п. Відзначається відсутність практичного включення «Я» в реальне професійне життя. Присутній романтичний настрій. Можуть бути присутніми сюжети, пов'язані з сім'єю, спілкуванням, професійною діяльністю.

3. Інфантильне уявлення про себе як професіонала.

Зображення свого «автопортрета», часто з явно прикрашеними деталями: рамочка, присутність кольорового фону, декору в ідеї квітів, дерев та ін. Як правило, малюнок «ляльки», у якій чітко промальовані всі деталі.

**Інструментарій:** різнокольорові карандаші чи фломастери, аркуші паперу формату А4.

## **Завдання 2.**

1. Здобувачам пропонується обрати професію, добре їм знайому з особистого досвіду.
2. Знайомство зі схемою опису професійної діяльності Є. О. Клімова.

### **Схема опису професійної діяльності:**

#### *I. Мета праці.*

1. Гностична. Не створювати новий продукт, а оцінювати вже наявний продукт (його окремі параметри, характеристики), яку роботу, твір мистецтва, поведінка людей і т. д. тобто розрізняти, оцінювати, аналізувати що-небудь.

2. Перетворююча. Перетворювати будь-який продукт, виріб, людські відносини, здоров'я, інформацію і т. п. З метою їх удосконалення, доопрацювання:

- а) організовувати, упорядковувати;
- б) впливати, впливати;
- в) переміщати, обслуговувати.

3. Дослідницькі. Створювати новий, неіснуючий раніше продукт, винаходити, придумувати щось, знаходити новий варіант, результат, зразок.

#### *II. Знаряддя і засоби праці зовнішні:*

- а) ручні інструменти;
- б) машинне обладнання, різні види транспорту;
- в) автоматичне обладнання;
- г) прилади, вимірювальні пристрої.

#### *2. Внутрішні, функціональні:*

- а) мова: емоційна, виразна; ділова безпристрасна;
- б) поведінка (міміка, жести): емоційне, виразне; ділове;
- в) інтелектуальні засоби.

#### *III. Ступінь проблемності трудових ситуацій.*

Низька. Робота чітко визначена правилами, інструкціями, в ній практично немає нових, несподіваних для працівника ситуацій.

Середня. Діяльність досить чітко визначена, але іноді в ній виникають ситуації, що вимагають прийняття нових, нестандартних рішень.

Висока. Часто зустрічаються нові, складні ситуації, що вимагають творчої активності і нестандартного підходу.

#### *IV. Соціально-психологічні параметри.*

##### *1. Ступінь колективності процесу:*

- а) низька (індивідуальна праця);
- б) висока (колективна праця).

##### *2. Ступінь самостійності в організації роботи:*

- а) виконавець;
- б) організатор власної діяльності;
- в) організатор роботи інших людей.

##### *3. Особливості трудового взаємодії (контактів)*

- а) за кількістю контактів: не численні; численні;
- б) за типом партнера: відвідувачі, клієнти, співробітники, група (клас, аудиторія);
- в) за ступенем сталості кола партнерів: постійний, мінливий.

#### *V. Емоційно-вольові параметри.*

##### *1. Характер відповідальності:*

- а) підвищена: матеріальна; моральна; за життя і здоров'я інших людей;

- б) середня, звичайна.
- 2. Робота в різних мікрокліматичних умовах:
  - а) в приміщенні;
  - б) на відкритому повітрі;
  - в) в незвичайних умовах (в горах, під водою, під землею, в лісі і т. д.).
- 3. Чинники, що викликають психічну напруженість:
  - а) ризик для життя;
  - б) складні, аварійні ситуації;
  - в) спілкування з правопорушниками;
  - г) чітко заданий ритм і темп роботи;
  - д) фізичні навантаження;
  - е) тривале перебування в одному положенні;
  - ж) нічні зміни;
  - з) специфічні умови (температура, вологість, шум, вібрація, неприємні запахи і т. п.).

**Інструментарій:** ручка, папір.

ІІІ. Порядок проведення заключної частини заняття. Наприкінці заняття викладач запитує у здобувачів, який досвід вони придбали впродовж заняття.

**Тема № 2.** «Професійне самовизначення особистості. Гендерний аспект професійного самовизначення і становлення у чоловіків та жінок».

**Практичне заняття 2.** «Людина як суб'єкт праці».

Навчальна мета заняття: практичне знайомство здобувачів з різними професіями та їх специфікою, дослідження питання професійної орієнтації та професійного самовизначення.

Час проведення 4 години. Місце проведення - навчальна аудиторія.

**Навчальні питання:**

1. Дослідження особливостей уявлень здобувачів щодо вибору професії. Використання опитувальника Дж. Холланда.
2. Практичні рекомендації щодо адаптації співробітника в новому колективі, встановлення міжособистісних відносин
3. Доповнення та корекція отриманих знань, вмінь та навичок.
4. Перевірка навичок практичної роботи з психологічним інструментарієм та з рекомендованою літературою.

**Література.**

Основна література: 3 (с.356-374); 8 (с. 92-101); 10 (с.145-151); 13 (137-147); 19 (с. 45-66); 26 (с.16-22).

Допоміжна: 1 (с.215-220); 2 (299-315)

**План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття. На початку практичного заняття викладач вітає здобувачів вищої освіти, називає тему, мету, план та структуру заняття, повторює матеріал лекції: сутність професійного самовизначення; професіоналізація і професійний розвиток особистості; повторення основних понять професіогенезу.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

В умовах підвищення вимог до якості трудового потенціалу зростає потреба у формуванні у молоді системи цінностей, за якої повага до праці, прагнення до



об'єктивного, раціонального визначення професійного шляху, кар'єрного росту та вдосконалення стає фундаментом майбутнього молоді людини.

Питання професійної орієнтації набувають особливого значення. Правильний вибір професії значною мірою гарантує молоді ефективне використання її сил і знань в інтересах особи і суспільства, і навпаки людині заважають власні неадекватні очікування щодо свого професійного визначення. Складність ситуації вибору професії полягає в її двоїстості: з одного боку, об'єкт вибору – велика кількість професій, видів професійної діяльності з широким спектром характеристик, з другого – суб'єкт вибору професії (спеціальності) – особистість зі своїми якостями й задатками.

Проблема професійного самовизначення гостро постає перед старшокласниками в процесі формування орієнтирів на майбутнє. Випускники загальноосвітніх навчальних закладів потребують підтримки і кваліфікованої допомоги у власному професійному виборі. Як зазначено в Концепції державної системи професійної орієнтації населення, профорієнтаційну роботу в найповнішому обсязі здійснюють підрозділи Державної служби зайнятості. Окремі її елементи застосовуються в загально-освітніх, професійних та вищих навчальних закладах. Спеціалісти центрів зайнятості, найперше з профорієнтації та профнавчання, спрямовують оцінку можливостей, здібностей, інтересів та власне вибір професії. Існує формула оптимального вибору, що передбачає єдність трьох понять: «хочу – можу – потрібно». В той же час, актуальною проблемою залишається відсутність чіткої стратегії в профорієнтаційній роботі з молоддю, яка має поєднувати комплекс заходів з професійного виховання. В навчальних та виховних закладах приділяється увага навчальному процесу, засвоєнню учнями нових знань, але в недостатній мірі формуванню розуміння, в якій галузі дитині буде доцільно реалізовувати здобуті навички разом з ефективним поєднанням власних бажань та можливостей.

Потрібно відзначити наступні прорахунки у виховній та профорієнтаційній роботі з молоддю:

1) молоді люди здебільшого є не готовими до усвідомленого вибору майбутньої професійної діяльності та потребують допомоги, порад батьків, шкільних психологів. Обмеженість професійного кругозору випускників шкіл здебільшого пояснюється відсутністю ефективної роботи з професійної інформації за участю засобів масової інформації (радіо, телебачення, преса), закладів освіти;

2) у школах не проводиться регулярна профконсультаційна та роз'яснювальна робота з професійного самовизначення як серед учнів, так і батьків, з урахуванням розподілу трудових ресурсів у регіоні, реальних потреб ринку праці та їх змін на перспективу. Тому серед випускників переважає зорієнтованість на роботу в офісах, сфері дозвілля, на вступ до вищих навчальних закладах навіть без урахування своїх здібностей та професійної придатності;

3) майже не займаються профорієнтаційною роботою в школах роботодавці, хоч саме вони мають бути найбільше зацікавлені в формуванні майбутнього кадрового потенціалу. Не практикуються виступи керівників підприємств через ЗМІ, не розповідається про шлях побудови професійної кар'єри та професійного зростання.

Стати професіоналом – це бути потрібним суспільству, перебувати в гармонії з власними потребами та почуттями. На це уходять найкращі роки життя людини, які не можна витрачати марно. Тому розробка і реалізація курсу профорієнтації є одним з пріоритетних напрямків сприяння продуктивній зайнятості людини, захисту від безробіття.

### Завдання 1. Визначення типу особистості за методикою Дж. Холланда.

*Мета:* Вивчити взаємозв'язок типу особистості здобувача та сфери професійної діяльності за методикою Дж. Холланда.

Згідно типології особистості американського психолога Дж. Холланда, розрізняють шість психологічних типів людей: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, заповзятливий, артистичний. Кожен тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру і т. ін. У зв'язку з цим певного психологічного типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягти найбільших успіхів.

*Обробка та інтерпретація результатів:* На бланку відповіді підрахуємо кількість відмічених відповідей в реєстраційному бланку в кожному стовпчику окремо.

Отримане числове значення характеризуватиме прояв певного типу особистості за класифікацією Дж. Холланда:

- 1 стовбець — реалістичний тип;
- 2 стовбець — інтелектуальний тип;
- 3 стовбець — соціальний тип;
- 4 стовбець — конвенціональний тип;
- 5 стовбець — заповзятливий тип;
- 6 стовбець — артистичний тип.

Аналіз отриманих даних здійснюється шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість відмічених відповідей і відповідає певному типу особистості за Дж. Холландом.

Бланк відповідей

1a	16	2a		26	3a
36	4a		46	5a	56
6a			66	7a	
	76	8a			86
9a		96	10a	106	11a
	116	12a	126	13a	
136	14a	146	15a		156
	166	17a		176	18a
186	19a		196	20a	206
21a			216	22a	
	226	23a			236
24a		246	25a	256	26a
	266	27a	276	28a	
286	29a	296	30a		306
31a		316	32a	326	
	33a	336	34a		346
35a	356	36a		366	37a
376	38a		386	39a	396
40a			406	41a	
	416	42a			426

Інструкція: "Припустимо, що після відповідного навчання ви можете працювати за будь-якою спеціальністю. Але якщо б вам довелося обирати між двома можливостями, то чому б ви надали перевагу? Обведіть кружечком обрану вами відповідь на реєстраційному бланку".

### Опитувальник Дж. Холланда

1a	Інженер-технолог	1б	Конструктор
2a	Завуч з позакласної роботи	2б	Голова профспілкового комітету
3a	Дизайнер	3б	Кресляр
4a	Вчений-хімік	4б	Бухгалтер
5a	Політичний діяч	5б	Письменник
6a	Повар	6б	Наборщик
7a	Адвокат	7б	Редактор наукового журналу
8a	Вихователь	8б	Художник по кераміці
9a	В'язальщик	9б	Санітарний лікар
10a	Нотаріус	10б	Постачальник
11a	Перекладач художньої літератури	11б	Лінгвіст
12a	Педіатр	12б	Статистик
13a	Завідувач магазином	13б	Фотограф
14a	Філософ	14б	Психіатр
15a	Оператор ЕОМ	15б	Карикатурист
16a	Садівник	16б	Метеоролог
17a	Вчитель	17б	Командир загону
18a	Художник по металу	18б	Маляр
19a	Гідролог	19б	Ревізор
20a	Завідувач господарством	20б	Диригент
21a	Інженер-електронщик	21б	Секретар-машиністка
22a	Головний зоотехнік	22б	Зоолог
23a	Спортивний лікар	23б	Фельетоніст
24a	Водій тролейбуса	24б	Медсестра
25a	Копіювальник	25б	Директор
26a	Архітектор	26б	Математик
27a	Працівник дитячої кімнати міліції	27б	Рахівник
28a	Голова агрооб'єднання	28б	Агроном-рахівник
29a	Біолог	29б	Офтальмолог
30a	Архіваріус	30б	Скульптор
31a	Стенографіст	31б	Логопед
32a	Економіст	32б	Завідуючий магазином
33a	Науковий працівник музею	33б	Консультант
34a	Коректор	34б	Критик
35a	Радіооператор	35б	Спеціаліст з ядерної фізики
36a	Лікар	36б	Дипломат
37a	Актор	37б	Телеоператор
38a	Археолог	38б	Експерт
39a	Закройщик-модельєр	39б	Декоратор
40a	Годинникар	40б	Монтажник
41a	Режисер	41б	Вчений
42a	Психолог	42б	Поет

### **Характеристика типів особистості за Дж. Холландом:**

1. *Реалістичний тип.* «Чоловічий тип» має високу емоційну стабільність, орієнтований на сьогоднішній день. Воліє займатися конкретними об'єктами і їх використанням. Вибирає заняття, що вимагають моторних навичок (постійний рух), спритність. Віддає перевагу професіям з конкретними завданнями: механік, водій, інженер, агроном і т. п. Характерні невербальні здібності, розвинені моторні навички, просторова уява (читання креслень). Має шанси домогтися успіху в таких областях як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

2. *Інтелектуальний тип.* Характерні аналітичний розум, незалежність і оригінальність суджень. Переважають теоретичні та естетичні цінності. Орієнтується на рішення інтелектуальних творчих завдань. Найчастіше вибирає наукові професії. Структура інтелекту гармонійна: розвинені вербальні і невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але в діяльності на спілкування не налаштований. У бесіді частіше є передавачем інформації, в основному - інтроверт. Найбільш кращі сфери діяльності: математика, географія, геологія, творчі професії.

3. *Соціальний тип.* Відрізняється вираженими соціальними вміннями (спілкування, потреба в численних соціальних контактах). Незалежний від оточуючих, з успіхом пристосовується до обставин. Емоційний і чутливий. У структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням повчати, виховувати оточуючих, здатність до співпереживання, співчуття. Найбільш бажані види діяльності психологія, медицина, педагогіка.

4. *Конвенціональний тип.* Віддає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, певними алгоритмами. Є здатності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем носить стереотипний характер. Риси характеру: консерватизм, підпорядкованість, залежність. У поведінці і спілкуванні дотримується стереотипів, слідує звичаям. Слабкий організатор і керівник. Найчастіше переважають невербальні (рахункові) здібності. Найбільш переважні такі спеціальності як бухгалтер, фінансист, товаровознавець, економіст, діловод, друкарка.

5. *Заповзятливий тип.* Вибирає цілі і завдання, що дозволяють виявити енергію, імпульсивність, ентузіазм. Рисами характеру є: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, заповзятливість, деяка агресивність. Віддає перевагу завданням, які пов'язані з керівництвом, особистим статусом. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Не подобаються заняття, що вимагають посидючості, великої праці, моторних навичок, концентрації уваги. Ці особливості найбільш плідно реалізуються в таких професіях як дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер.

6. *Артистичний тип.* У відносинах з оточуючими спирається на свою уяву і інтуїцію. Притаманний емоційно складний погляд на життя. Риси характеру: незалежність в ухваленні рішень, гнучкість, оригінальність мислення, зазвичай не живе за правилами і традиціями. Віддає перевагу заняттям творчого характеру: музикування, малювання, діяльність в галузі гуманітарних наук. Добре розвинені сприйняття і моторика. Високий рівень екстравертированності. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Найбільш бажані сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

**Завдання 2.** Практичні рекомендації щодо адаптації співробітника в новому колективі, встановлення міжособистісних відносин

*Мета:* Знайомство з практичними рекомендаціями щодо адаптації в новому колективі, встановлення міжособистісних відносин. Основні рекомендації з приводу

того, що можна і потрібно вжити співробітнику при адаптації в новому для нього робочому колективі:

*Шукати союзників.* Першим «недоліком», що перешкоджає входженню в колектив, часто буває те, що новий співробітник «інший». Вже ця одна обставина може грати не на його користь і провокувати безліч неприємних інцидентів. Йому слід подумати, на що йому потрібно робити акцент, щоб підкреслювати спільність з колегами. Можливо, для цього буде потрібно в корені змінити свою точку зору з певних питань, щоб ліквідувати прірву в поглядах і знайти те, що їх об'єднує. Подібна політика допоможе йому знайти союзників.

*Сформувати спільність.* Якщо не вдається знайти нічого спільного з колегою або підкреслити вже наявну спільність, то можна порадити йому сформувати, знайти нові точки дотику, освоювати новий полігон. Тобто, підійти до загальної справи з іншого боку. Спробувати удачу в неформальній обстановці, наприклад, сходити в похід або на риболовлю, посидіти в кафе або сходити в гості, в басейн або тренажерний зал, зіграти в футбол. Якщо результатом всього цього буде поява союзника, то можете вважати, що цей бій виграно. Удвох вже краще, ніж одному.

*Корифеїв почитати, але не боятися.* Щоб корифеї дозволяли нам брати участь у справі, важливо завжди підкреслювати їх ділову компетентність. Але коли починається або посилюється боротьба за владу, дуже важливо не боятися своїх суперників з числа корифеїв, навіть якщо вони починають обурюватися. Реакцією в цьому випадку можуть стати слова: «Що Ви можете сказати по справі?».

*Не прагнути до привітного прийому.* Незважаючи на можливі комунікативні та пробивні здібності нового співробітника, його стратегічні і тактичні зусилля по входженню в колектив, то бувають ситуації, коли це просто неможливо. Тут можна порадити не впадати у відчай і продовжувати свої пошуки. Рано чи пізно вони принесуть бажаний результат. Можливо це буде не привітний прийом, але все ж він стане частиною того колективу, який займає дуже вигідні для кар'єрного зростання позиції. Тому не варто чекати привітного прийому.

*Завоювати прихильність одинаків.* Якщо колектив не йде на контакт, то все ж таки можна спробувати налагодити хороший контакт з окремими співробітниками. Потрібно подумати про теми розмов, які можна буде з ними обговорювати. Найкраще ставити багато питань, щоб колега відчув себе в ролі консультанта або «Захисника». Це означає, звичайно, що доведеться присвячувати час тільки одній людині, а не всій групі, хоча стратегічно це вигідніше, але, як відомо, зможеш розташувати одного - розташуєш і інших.

*Розвивати галузеві контакти.* Вступайте в союзи та об'єднання, які важливі для вашої галузі. Там ви швидше станете своїм. Необхідно піднімати в спеціальних робочих групах ті теми, які важливі для нового співробітника стратегічно. Можна порекомендувати йому брати участь в роботах по спеціальності на громадських засадах, в засіданнях і конференціях, які влаштовують союзи. На даних засіданнях часто присутні важливі люди, які також зацікавлені у встановленні та поглибленні ділових контактів.

### **Три правила кар'єрного успіху.**

*Правило № 1: «Правило чинованування».* Успішний кар'єрист сприймає життя як змагання, як боротьбу за те, щоб завоювати незалежність, уникати поразок і захищатиме свої чемпіонські позиції. Працівникам же, яких називають «закоханими в свою професію», іноді дуже важко помітити, що вони ведуть себе таким чином, що їх начальники відчують свої позиції, як такі, що знаходяться під загрозою. У той час

як в успішних кар'єристів навіть в мові тіла проявляється чиношанування - повага по відношенню до півробітника більш високого рангону, - більшість працівників найчастіше за все цього не роблять. Однак іноді деякі жести підпорядкування необхідні.

*Правило № 2: «Влада є засіб зміцнення власних позицій».* Дане правило особливо важливо, коли берешся за керівництво виконанням будь-якого групового завдання. Необхідно налаштовувати людей на спільну справу і погоджувати їх здатності з різними вимогами організації. Як це зробити? На нарадах і індивідуальних бесідах менеджер регулярно дізнається очікування і перспективи співробітників. Якщо хтось починає тягнути ковдру на себе, менеджеру необхідно зробити відповідні висновки. Всього один співробітник може дезорганізувати всю групу. Начальник не повинен цього допускати. Однак багато начальників часто це допускають. Коли група не працює належним чином, вони намагаються докопатися до причини. На це йде багато часу. Вони намагаються самі до дрібниць вивчити суть завдання, намагаються зрозуміти співробітників, навіть намагаються знайти причину в собі. Але все безрезультатно. Справа як стояло на місці, так і стоїть. Успішні кар'єристи в таких випадках діють рішуче. Вони звільняють «паршиву вівцю, яка все стадо псує» і тим самим зміцнюють власні позиції. "Ось це так! Як? За що? »- починають думати інші. З'являється страх бути звільненим або звільненою. А авторитет начальника тим часом зростає в очах своїх підлеглих.

*Правило № 3: «Ми не золоті червінці, щоб усім подобатися».* Багато співробітників не з чуток знають, що таке добрі стосунки. Вони часто роблять ставку на людську близькість, в той час як успішні кар'єристи дбають швидше про дещо дистанціюватися в способі поводження з людьми. На роботі вони не спілкуються, як правило, на емоційному рівні, а концентруються на змісті інформації. Вони майстри в тому, щоб управляти бесідою на суто діловому, інтелектуальному рівні, дотримуючись негласного правила «нічого особистого». Весь секрет в тому, що для них головне не любити або подобатися один одному, а перемагати. Більшість же вітчизняних працівників велику увагу приділяють встановленню і підтримці відносин, вони уразливі в усьому, що стосується емоційних прихильностей. Звичайно, не варто ставати байдужим, однак корисно знати, встановлюючи хороші відносини з ким-то, що ми даємо йому над нами владу, оскільки стаємо залежними від того, хто нам подобається. Це сковує нас при прийнятті серйозних кар'єрних рішень. Ми починаємо боятися нашкодити тому, з ким у нас сформувалися гарні відносини. Тому треба пам'ятати, що колеги - це не близькі родичі і не члени сім'ї. Краще сформувати з ними рівні, чисто ділові відносини.

**Інструментарій:** ручка, тестовий буклет з стандартною інструкцією, стандартний бланк відповідей.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Наприкінці заняття викладач запитує у здобувачів, який досвід вони придбали впродовж заняття.

**Тема № 3.** «Особистість фахівця як суб'єкта творчої трудової діяльності та професійного становлення».

**Практичне заняття 3.** «Діагностика рівня професійної готовності людини».

Навчальна мета заняття: розширити уявлення здобувачів з проблеми кар'єри і кар'єрного зростання особистості в процесі обговорення основних питань теми; позначити можливий спектр думок з обраної для обговорення теми, обговорити неясні і спірні моменти. Розвиток аналітичних і комунікативних здібностей

особистості.

Основні поняття: статус, роль, влада, престиж, перевага, лідерство, керівництво, успіх, самовизначення, саморозвиток, перспектива, мета, прагнення, орієнтація, установка, мотивація, досягнення, компетентність, ефективність, впевненість, самоповага, рівень домагання, Я- концепція, самооцінка

Час проведення 4 години. Місце проведення - навчальна аудиторія.

#### **Навчальні питання:**

1. Практично визначити психологічні характеристики вимог до забезпечення професійної компетентності практичного психолога
2. Професійна кар'єра особистості
3. Доповнення та корекція отриманих знань, вмінь та навичок.

#### **Література.**

Основна література: 6 (с. 505-513); 7 (с.118-124); 18 (с.43-56); 21 (с.605-617).

Допоміжна: 3 (48-65); 5 (190-201).

#### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття. На початку практичного заняття викладач вітає здобувачів вищої освіти, називає тему, мету, план та структуру заняття, повторює матеріал лекції: цілі і методи вивчення структури суб'єкта професійної діяльності; психічні регулятори професійної праці людини; психологія трудової мотивації особистості та професійна кар'єра.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

**Завдання 1.** Опитувальник «Діагностика загального рівня комунікабельності» (за В.Ф. Ряховським)

Виконайте запропоноване тестове завдання та проаналізуйте отримані результати з точки зору відповідності Ваших психологічних характеристик вимогам до забезпечення професійної компетентності практичного психолога.

*Інструкція: «Будь ласка, дайте відповіді на запропоновані запитання «так», «ніколи», «ні»*

#### **Текст опитувальника**

1. Ви очікуєте на буденну ділову зустріч. Чи виводить це вас із звичної колії?
2. Чи не відкладаєте ви візит до лікаря аж доти, доки вже зовсім нема сил терпіти?
3. Чи не викликає у вас невдоволення або збентеження доручення виступати з доповіддю чи повідомленням у зв'язку із якоюсь нагодою?
4. Ви маєте нагоду поїхати у відрядження до міста, де ніколи ще не бували. Чи докладете ви максимум зусиль для того, щоб уникнути цієї поїздки?
5. Чи любите ви ділитися своїми переживаннями з іншими?
6. Чи дратує вас прохання незнайомої людини (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь запитання тощо)?
7. Чи вірите ви в існування проблеми "батьків і дітей" та в те, що людям різних поколінь важко зрозуміти один одного?
8. Чи не посоромитеся ви нагадати знайомому, що він забув повернути гроші, що їх ви позичили йому кілька місяців тому?
9. У кафе вам подали недоброякісну страву. Чи змовчите ви, лише незадоволено відсунувши тарілку?

10. У ситуації один на один з незнайомою людиною ви не розпочнете бесіду самі і вам не сподобається, якщо першою заговорить вона. Чи це так?

11. Вас жахає будь-яка довга черга (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру тощо). Вам легше відмовитися від свого наміру, ніж встати у хвіст і нудитися в очікуванні?

12. Чи боїтеся ви брати участь у залагодженні конфліктної ситуації?

13. У вас є власні, суто індивідуальні критерії оцінювання творів літератури, мистецтва, культури, ніяких "чужих" думок з цього приводу ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши десь у неофіційній ситуації ("в кулуарах") явно помилкову точку зору з добре відомого вам питання, ви, скоріше за все, промовчите?

15. Чи викликає у вас невдоволення прохання знайомих допомогти розібратися в якійсь проблемі чи навчальній темі?

16. Вам легше формулювати свою точку зору (думку, оцінку) у письмовій формі, ніж в усній?

#### ***Опрацювання результатів:***

За кожную відповідь «так» нараховується 2 бали, «інколи» 1 бал, «ні» 0 балів. Підрахуйте загальну суму балів, яку ви набрали, відповідаючи на запитання тесту.

#### ***Інтерпретація результатів***

**32-30 балів.** Ви некоммунікбельні, і це ваша біда, оскільки саме ви, передусім, страждаєте від цього. Однак і близьким людям нелегко. На Вас важко покластися в справі, що потребує групових зусиль. Намагайтеся бути більш коммунікбельними, контролюйте себе.

**29-25 балів.** Ви замкнуті, неговіркі, віддаєте перевагу самотності, і тому у вас, мабуть, мало друзів. Нова робота та необхідність нових контактів надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і часто буваєте незадоволені собою. Однак, саме від Вас залежить змінити ці особливості характеру. Хіба не буває так, що чимось сильно захопившись, Ви несподівано стаєте розкутими та коммунікбельними?

**24-19 балів.** Ви певною мірою товариські, у знайомій обстановці відчуваєте себе упевнено. Нові проблеми вас не лякають, однак, з новими людьми ви сходитеся обережно, неохоче берете участь у суперечках і диспутах. У ваших висловлюваннях часом занадто багато сарказму без усякої на те підстави.

**18-14 балів.** У Вас нормальна коммунікбельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співрозмовника, досить терплячі у спілкуванні з іншими, відстоюєте свою позицію без зайвої запальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. У той же час Ви не любите гучних компаній, екстравагантних витівок та багатослів'я - усе це Вас дратує.

**13-9 балів.** Ви дуже товариські, зацікавлені, говіркі, любите висловлюватися по різних питаннях, що, буває, дратує інших. Охоче знайомитеся з новими людьми, нікому не відмовляєте у проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, що Ви виходите з себе, однак швидко відходите. Чого вам бракує, так це посидючості, терпіння і відваги при зустрічі із серйозними проблемами. При бажанні, однак, Ви зможете змусити себе не відступати.

**8-4 бали.** Товариськість «б'є з Вас ключем». Ви завжди в курсі всіх справ. Любите брати участь у всіх дискусіях, хоча серйозні теми можуть викликати нудьгу. Охоче висловлюєтесь, навіть якщо Ваше уявлення про проблему більш, ніж поверхове. Усюди відчуваєте себе у своїй тарілці. Беретеся за будь-яку справу, хоча не завжди можете її успішно довести до завершення. З цієї причини люди ставляться до



Вас із деяким побоюванням і сумнівами.

**3 бали** і менше. Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтеся у справи, що не мають до Вас ніякого відношення, беретеся судити про проблеми, в яких зовсім некомпетентні. Через це ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів.

## **Завдання 2. Круглий стіл «Професійна кар'єра особистості».**

*I. Обговорення проблеми «Професійна кар'єра особистості» на матеріалі заздалегідь заготовленого учасниками домашнього завдання.*

Питання № 1. Виклад теоретичного матеріалу зі створенням евристичної ситуації. Дати визначення поняттю «кар'єра». Обговорення всіх запропонованих понять. Вибір найбільш вдалого визначення з точки зору повноти розкриття досліджуваного феномена.

Питання № 2. Перегляд презентацій «Професійна кар'єра знаменитих людей».

*II. Безпосереднє обговорення проблеми «Професійна кар'єра особистості».*

Питання № 1. Порівняльний аналіз варіантів побудови кар'єри в різних професійних сферах (освіта, мистецтво, культура, медицина, армія, сфера обслуговування, сфера фінансів, державна служба і т.д.) По параметру: терміни побудови кар'єри, вікові обмеження (по ходу дискусії можливе виділення інших параметрів).

Питання № 2. Обґрунтування списку особистісних детермінант, задіяних в побудові кар'єри.

Питання № 3. Обґрунтування позитивних і негативних рис такої характеристики особистості як «кар'єризм».

*III. Підбиття підсумків. Обговорення результатів.*

**Інструментарій:** ручка, тестовий буклет з стандартною інструкцією, стандартний бланк відповідей.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Наприкінці заняття викладач запитує у здобувачів, який досвід вони придбали впродовж заняття.

**Тема № 4. «Психологічна оцінка професіоналізму».**

**Практичне заняття 4.** «Психологія працездатності та професійний потенціал сучасного працівника».

Навчальна мета заняття: виявити значущі чинники працездатності та професійний потенціал сучасного працівника

Час проведення 4 години. Місце проведення - навчальна аудиторія.

### **Навчальні питання:**

1. Формування практичних навичок у застосування методів діагностики працездатності та професійний потенціал сучасного працівника.
2. Доповнення та корекція отриманих знань, вмінь та навичок.
3. Перевірка навичок практичної роботи з психологічним інструментарієм та з рекомендованою літературою.

### **Література.**

Основна література: 6 (с.112-129); 18 (с.94-110).

Допоміжна: 5 (с.143-158).

### План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття. На початку практичного заняття викладач вітає здобувачів вищої освіти, називає тему, мету, план та структуру заняття, повторює матеріал лекції: професіоналізм як результат реалізації та розвитку ресурсів людини в професійній діяльності; рівні професіоналізму; компетенції та професійно важливі якості.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Однією із ключових і найбільш складних проблем у підготовки фахівця є проблема формування його професійно-творчого потенціалу. Відзначимо, що необхідно чітко визначитися щодо ключового поняття, яким є поняття «потенціал», «творчий потенціал», «професійний потенціал». Термін «потенціал» досить широко використовується в різних галузях сучасного знання. У зв'язку з цим він не має свого єдиного й однозначного визначення, оскільки залежно від конкретної точки зору тієї чи іншої галузі науки трактується авторами по-різному.

Так, загальновідомо, що термін «**потенціал**» походить від латинського «potential», що означає «сила». Уперше цей термін як спеціальне позначення наукового об'єкта був використаний у природничо-наукових розробках з фізики. У межах предмета останньої, під потенціалом розуміють фізичну величину, що характеризує силове поле в окремій точці. Вже накопичено безліч праць, безпосередньо чи побічно присвячених проблемі потенціалу. Це свідчить про всезростаючий науковий інтерес до самого феномену, а також про його багатогранність і складну структурованість.

У сучасних умовах термін «потенціал», як свідчить вивчення довідкових видань і словників, використовується в іншому розумінні, а саме: як ступінь потужності в якомусь ставленні, або як сукупність засобів, необхідних для чогось; як позначення можливостей і джерел, які є в наявності, і які можуть бути використаними для досягнення певної мети, рішення якогось завдання.

Під терміном «**творчий потенціал**» розуміють інтелектуальну структуру, яка складається із сукупності психічних процесів, якостей та здібностей особистості, що реалізуються у процесі педагогічної творчості. Основи творчого потенціалу формуються, закладаються у процесі професійної підготовки та розвиваються в його професійній діяльності. Аналіз філософських, педагогічних, психологічних наукових робіт, присвячених проблемам виявлення особливостей, структури і шляхів формування творчого потенціалу, дає кілька підходів до визначення поняття творчий потенціал.

О.О. Попель визначає творчий потенціал як системну характеристику особистості, що дає їй можливість творити, знаходити нове, приймати рішення та діяти оригінально й нестандартно в різних ситуаціях. Ця система, вважає науковець, складається з таких структурних компонентів:

- мотиваційний компонент, який виражає своєрідність інтересів особистості, її орієнтацію на творчу активність; при цьому домінуючу роль відіграє пізнавальна мотивація людини;

- емоційний компонент характеризує емоційний супровід творчості, емоційне налаштування на творчий процес, що висвітлює емоційно-образні характеристики психіки;

- вольовий компонент характеризує здатність особистості до саморегуляції та самоконтролю; якості уваги; самостійність; здатність до вольової напруги;

спрямованість індивіда на досягнення кінцевої мети творчої діяльності, вимогливість до результатів власної творчості;

– інтелектуальний компонент виражається в оригінальності, гнучкості, адаптивності, швидкості й оперативності мислення.

На думку багатьох учених, якісним показником фахівця є його професійний потенціал, що базується на творчості, підготовці, вмінні адаптуватися до конкретних професійних умов. **Професійний потенціал** – сукупність ув'язаних у систему природних та набутих якостей, що визначають професійну спроможність особи виконувати свої професійні обов'язки на заданому рівні, база педагогічних знань, умінь в єдності з розвинутою здатністю педагога активно мислити, творити, діяти, втілювати свої наміри в життя та домагатися запроєктованих результатів. Педагогічний потенціал складає сукупність педагогічних знань, умінь, навичок та здатність педагога творчо реалізовувати свої наміри, добиваючись цілей навчання.

Отже, під **потенціалом** треба розуміти динамічне інтегральне утворення, що визначає ресурсні можливості розвитку людини та її здатність до оволодіння і продуктивного здійснення різних видів діяльності. Потенціал формується протягом усього життя, починаючи з дитинства й через підлітковий та юнацький вікові періоди. Відтак людина на початку життєвого шляху прагне до розвитку свого потенціалу, а потім його повного розкриття. З погляду багатьох вітчизняних вчених творчий потенціал включає в себе всі властивості особистості – мислення, волю, пам'ять, знання, переконання. Загальним у всіх визначення творчого потенціалу є його здатність до виведення особистості на новий рівень життєдіяльності, перетворенню самої особи. Основи творчого потенціалу формуються, закладаються у процесі професійної підготовки.

Слід також, пам'ятати що **професіонал** – це спеціаліст, який оволодів високим рівнем професійної діяльності, свідомо змінює і розвиває себе в процесі праці, знайшов своє індивідуальне призначення і підвищує престиж своєї професії. Професійний потенціал – це не тільки якісна оцінка своєї професійної діяльності, але й визначення можливостей свого подальшого професійного зростання і процесу подальшої професійної ідентифікації. Сюди відноситься і професійна культура – найвищий рівень професіоналізму і професійна мобільність – здатність людини змінюватись у зв'язку з прогресивними змінами техніки і технології виробництва. Для того, щоб пропонувати свою робочу силу на ринку праці, необхідно оцінити себе як професіонала, визначити свій рівень кваліфікації, необхідні знання та навички, врахувати психофізіологічні особливості, стан здоров'я та особистісні характеристики. Аналіз сильних і слабких сторін своєї особистості в подальшому допоможе Вам при написанні обґрунтованого резюме та при проходженні співбесіди з роботодавцем.

**Професійна кваліфікація це:** рівень розвитку професійних знань; здібності; психофізіологічні особливості, які визначають успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності; продуктивна діяльність та ефективність виконання поставлених завдань; цінності і мотиви.

**Особистісні якості** – це такі якості працівника, які є важливими в тій чи іншій діяльності. Наприклад, соціальна сфера вимагає від людини бути доброзичливою, толерантною, стриманою, комунікативною. Деякі професії вимагають від людини рішучості, сміливості, активності, а інші – посидючості, скрупульозності та скромності. А ось такі якості, як порядність, врівноваженість, чесність, працелюбність цінують всі роботодавці. Все більше психологів серед позитивних якостей звертають

увагу на психологічну гнучкість, або психологічну пластичність – вміння знаходити оптимальний вихід в конфліктних ситуаціях, вміння легко йти на компроміси, адаптовуватись до ситуації.

**Досвід роботи**, як критерій оцінки кандидата, сьогодні майже на першому місці у роботодавців. Він важливий тоді, коли Ви шукаєте роботу в тій сфері, де працювали раніше. Однак, якщо Ви не можете знайти роботу за фахом, не переймайтесь, спробуйте працювати в іншій галузі. Згодом, це дасть Вам можливість бути універсальним працівником і деякі роботодавці мріють про такого «майстра на всі руки».

**Завдання 1.** Дослідження змісту професійної діяльності та визначення чинників працездатності у відповідній професійній сфері.

Призначення опитувальника: визначення змісту професійної діяльності та визначення чинників працездатності у відповідній професійній сфері.

Проаналізуйте відому Вам професію. Дайте відповідь на наступні питання, аналізую професію (професійну діяльність) \_\_\_\_\_».  
(найменування професії, виду діяльності)

#### *А. Когнітивні процеси*

1. Дайте загальну характеристику перцептивної основи діяльності, що лежить в основі аналізованої Вами професії.

2. Опишіть специфіку функції уваги.

3. Проаналізуйте діяльність з точки зору участі мнемічних процесів. Покажіть можливі засоби розвитку пам'яті для досягнення стійких показників діяльності. Покажіть необхідний рівень розвитку різних видів пам'яті.

4. Які з особливостей мислення реалізуються в практичній діяльності аналізованої Вами професії. Перерахуйте відомі Вам проблемні ситуації в описуваному виді діяльності. Вкажіть прояв індивідуальних особливостей мислення в практичній діяльності.

#### *Б. Регулятивні процеси*

5. Покажіть в рішенні яких завдань діяльності використовуються регулятивні процеси.

6. Опишіть склад завдань професійної діяльності, в яких провідна роль відведена процесам ухвалення рішення. Вкажіть особливості структури процесів ухвалення рішення в аналізованій Вами професійній діяльності.

#### *В. Комунікативні процеси*

7. Які основні засоби комунікації, вживані в професійній діяльності. Покажіть можливі шляхи підвищення ефективності комунікативних процесів в аналізованій Вами професійній діяльності.

8. Покажіть і опишіть прийоми маніпуляції, найбільш часто використовувані в описуваному Вами професійному спілкуванні.

#### *Г. Здібності*

9. За якими ознаками можна оцінити прояв в аналізованій Вами професійній діяльності (наведіть конкретні приклади): а) пізнавальних здібностей; б) психомоторних здібностей; в) духовних здібностей; г) природного інтелекту; д) логічного, понятійного інтелекту; е) регулюючого інтелекту.

#### *Д. Професійно важливі якості (ПВЯ)*

10. Покажіть на матеріалі аналізованої Вами професії: а) які ПВЯ входять до групи абсолютних; б) ... відносних; в) які ПВЯ можуть бути компенсовані сильною мотивацією до діяльності; г) ПВЯ, які можуть бути віднесені до групи анти-ПВЯ.

11. Опишіть основні показники діяльності, з якими пов'язані ПВЯ.

12. Опишіть групи ПВЯ якості і ПВЯ продуктивності діяльності.

*Е. Функціональні і емоційно-вольові стани*

13. Опишіть методи, за допомогою яких можна здійснити діагностику станів, що виникають в аналізованій Вами професії.

14. Наведіть приклади впливу на виконувану діяльність: а) стани стомлення; б) стани монотонії; в) стани стресу;

15. Подумайте який режим праці і відпочинку був би ефективний для цієї професії.

*Ж. Мотивація*

16. Покажіть 2-3 можливі прийоми формування самосвідомості і мотиваційної спрямованості особистості в аналізованій Вами професійній діяльності.

**Завдання 2.** Виявити професійні позиції, які можливо покращити, рефлексія образу професії практичного психолога.

**Інструкція:** *«Перевірте свою професійну ідентичність, використовуючи «нуль-тест». Оцініть себе і ваші вміння за шкалою від 1 до 10 (де 1 - нижчий бал, 10 - найвищий бал)»*

1. Як багато ви знаєте про мотивацію і поведінку людей?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

2. Наскільки ви вільно спілкуєтеся?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

3. Наскільки ви задоволені своїм «Я»?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

4. Що ви думаєте про те, наскільки інші цінують вас як професіонала?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

5. Як ви самі оцінюєте себе як фахівця?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

6. Як багато ви знаєте про роботу поліцейського?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

7. Наскільки у вас багатий досвід діяльності поліцейського?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

8. Яку роль відіграє отримувана вами освіта в успішності вашої професійної діяльності?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

9. Наскільки добре ви працюєте над своїм професійним вдосконаленням?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

10. Наскільки ви отримуєте задоволення, допомагаючи іншим людям?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

11. Наскільки ви любите уявляти себе в майбутньому поліцейським?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

12. Наскільки ваше професійне майбутнє залежить від вас?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

13. Наскільки добре вам відомі функціональні обов'язки і права поліцейського ?

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

**Наскільки вам властиві:**

14. Емпатія. *«Я бачу світ очима інших. Я розумію іншого, так як можу відчувати себе в його шкірі. Я розумію настрій мого співрозмовника і відповідаю на нього».*

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

15. Тепло. *«Визнання особистості іншого. Я висловлюю, не завжди обов'язково відчувачи, різними способами, що я поважаю іншого, визнаю його право на свою думку, навіть помилку. Я людина яка активно підтримує інших».*

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

16. Щирість, справжність. *«Я більш щирий, ніж фальшивий, в своїй взаємодії з оточуючими. Я, не ховаюсь за ролями і фасадами, не прагну справити враження, «зробити вигляд», тому інші знають, на чому я стою справді. Я залишаюся самим собою в своєму спілкуванні з іншими людьми».*

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

17. Конкретність. *«Про себе я не можу сказати, що висловлююсь незрозуміло, коли розмовляю з людьми. Я не кажу загальних фраз, не ходжу навколо і близько, співвіднось з конкретним досвідом і поведінкою. Я говорю ясно і точно».*

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

18. Ініціативність. *«У взаємовідносинах з іншими я займаю активну позицію: сам дію, а не тільки реаую. Вступаю в контакт, а не чекаю, коли вступлять в контакт зі мною. Я проявляю ініціативу з різних приводів по відношенню до людей».*

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9 ... 10

19. Спонтанність. *«Безпосередність в прояві себе. Я дію відкрито і прямо у взаєминах з оточуючими, не роздумуючи про те, як я буду виглядати зі сторони».*

1 ... 2 ... 3 ... 4 ... 5 ... 6 ... 7 ... 8 ... 9...10

**Порахуйте отримані бали:**

- від 0 до 30 балів - вкрай низький рівень професійної ідентичності;
- від 30 до 95 балів - низький рівень професійної ідентичності;
- від 96 до 140 балів - середній рівень професійної ідентичності;
- від 141 до 160 балів - високий рівень професійної ідентичності;
- від 161 до 190 - дуже високий рівень професійної ідентичності

**Інструментарій:** ручка, тестовий буклет з стандартною інструкцією, стандартний бланк відповідей.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Наприкінці заняття викладач запитує у здобувачів, який досвід вони придбали впродовж заняття.

**Тема № 5.** «Суперечливі тенденції в професійному розвитку. Професійні деструкції особистості».

**Практичне заняття 5.** «Кризи професійного становлення».

Навчальна мета заняття: знайомство з основними методами саморегуляції, самовідновлення функціонального стану організму для зняття емоційної напруги, навчання навичкам саморелаксації, подолання внутрішньої напруги.

Час проведення 4 години. Місце проведення - навчальна аудиторія.

**Навчальні питання:**

1. Робота з основними методиками з діагностики психоемоційного стану організму.

2. Доповнення та корекція отриманих знань, вмінь та навичок.
3. Перевірка навичок практичної роботи з психологічним інструментарієм та з рекомендованою літературою.

### **Література.**

Основна література: 10 (с. 147-152); 11 (23-39); 13 (с.224-241); 28 (с.15-24).

Допоміжна: 2 (с. 234-245); 3 (с. 49-52).

### **План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття. На початку практичного заняття викладач вітає здобувачів вищої освіти, називає тему, мету, план та структуру заняття, повторює матеріал лекції: феноменологія криз розвитку; кризи професіоналізації; причини та психічні механізми появи професійної деформації особистості; профілактичні та корекційні заходи щодо професійного вигорання.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

### **Завдання 1. Знайомство з основними методами саморегуляції.**

#### *Словесні навіювання, оперування чуттєвими образами*

Для відновлення функціонального стану організму при наявності помірної психоневротичної симптоматики (порушення сну, високий рівень тривожності, дратівливість і ін.), а також для оперативного зняття втоми, емоційної напруги, збільшення працездатності в складних умовах діяльності використовуються методи самонавіювання.

Найбільш сприятливі для самонавіювання періоди виникають перед засипанням і відразу після пробудження. Подумки сказані на цей час слова включаються в функціональну систему програмують апарат мозку і викликають відповідні зміни в організмі, суттєво покращуючи стан і самопочуття в наступний період неспання. Так само сприятливі умови для ефективного самонавіювання виникають і в стані повної м'язової розслабленості.

Формулювання уявних словесних навіювань завжди будуються у вигляді тверджень, вони повинні бути гранично простими і короткими (не більше двох слів). При вдиху вимовляється одне слово, при видиху - інше, якщо фраза самонавіювання складається з двох слів, і тільки на видиху - якщо фраза складається з одного слова. Кожна фраза може бути повторена 2-3 рази і більше. Надалі словесні формулювання навіювань будуються з урахуванням бажаних результатів.

Вироблення навичок довільного зосередження уваги на чуттєвих образах починаються з того, що реальні предмети, використовувані при навчанні навичкам і прийомам свідомої концентрації уваги, замінюють уявними. Від простих чуттєвих образів переходять до більш складних. Причому ці уявлення повинні бути почерпнуті з реального пережитого життєвого досвіду, а не їх абстрактних побудов, в іншому випадку вони будуть позбавлені необхідного ступеня дійсності.

Це можуть бути, наприклад, зорові образи (літній день з зеленою галявиною, берег моря з ритмічним шумом хвиль, блакитне небо з чайкою та ін.), що поєднуються з відповідними фізичними відчуттями (тепла, освіжаючого вітерця) і внутрішніми переживаннями (розслабленість, безтурботність, спокій).

Ефективними є вправи, засновані на навмисному використанні кольору і просторових уявлень людини. Свідомі уявлення забарвлюються в потрібний колір. Колір робить сильний емоційний вплив на нервову систему. Червоний, оранжевий, жовтий - кольори активності; блакитний, синій, фіолетовий - кольори спокою, розслаблення. Якщо необхідно заспокоїтися, відпочити, необхідно представити широкий відкритий

простір (море, небо, степ та ін.). Для мобілізації організму на виконання відповідальних завдань допомагають образи тісних вузьких просторів з обмеженим горизонтом (вузька вулиця, гірська ущелину, тісна кімната).

Численні варіації таких уявлень обумовлюються індивідуальними особливостями особистості, які є запасом уявлень і завданнями вправ.

### **Методика проведення**

*Вправа 1. «Образи».* Прийміть зручне положення. Зосередьтеся на своєму диханні. Повільно і глибоко вдихайте повітря. З кожним вдихом і видихом ви все більш заспокоюєтеся і зосереджуєтеся на своїх відчуттях. Ви дихаєте легко і вільно. Тіло розслабляється все більше і більше. Вам тепло, зручно і спокійно. Ви вдихаєте свіже, прохолодне повітря. Ви плавно пливете по хвилях своїх відчуттів, повністю заспокоюєтеся. Ми приступаємо до оволодіння прийомами формування образних уявлень. Я буду вимовляти окремі слова, а ви повинні промовляти їх про себе, зосередившись на їх утриманні. Після цього ви прагнете представити образи почутих слів.

1. Зорові образи: зелений гай, синє море.
2. Слухові образи: шум хвилі, дзвін дзвіночка, звук капає води, спів птахів.
3. Відчутні уявлення: дотик до шовку, гаряча пара, холодний вітер.
4. Смакові і нюхові образи: смак шоколаду, аромат троянди, запах моря.

*Вправа 2. «Саморозвинені уявлення».* Прийміть зручне положення. Розслабтеся. Зробіть глибокий вдих і видих. Зосередьтеся на своїх відчуттях. А тепер спробуйте відтворити в своїй уяві цілісну картину, цілісний образ. Уявіть собі пляж біля моря. Жаркий день. Ви в купальному костюмі. З насолодою витягується на піску ... Сонце палить, доводиться повертатися з боку на бік. Хочеться скупатися ... Ви підходите до води, входите в неї ... Чи відчуваєте її дотик ... Яка вона? Тепла? Ласкава? Образи йдуть. Зосередьте свою увагу на своєму тілі, стисніть руки.

*Вправа 3. «Маяк».* Сядьте зручно, розслабте тіло. Уявіть собі маленький скелястий острів далеко від землі. На вершині острова височить маяк. Уявіть себе цим маяком, що стоять на скелястому острові. Ваші стіни такі товсті і міцні, що навіть сильні вітри, що постійно дмуть на острові, не можуть похитнути вас. З вікон вашого верхнього поверху ви щонаочі, в хорошу і погану погоду посилаєте потужний пучок світла, який слугує орієнтиром для суден. Пам'ятайте про ту енергетичну систему, яка підтримує сталість вашого світлового променя, що ковзає по океану, застерігаючи мореплавців про мілини і є символом безпеки для людей на березі. Тепер постарайтеся відчути в собі внутрішнє джерело світла, того світла, який ніколи не гасне».

*Вправа 4. «Лялька».* Уявіть себе м'якою «ганчірною лялькою». Відчуйте, як відчуття розслабленості проникає в усі частини вашого тіла. Ви відчуваєте, як напруга залишає вас, відчуваєте, що розслаблені ваші плечі, шия, лицьові м'язи. Насолоджуйтесь даними відчуттями.

*Вправа 5. «Виклик емоції».* Згадайте і опишіть самі чудові переживання вашого життя, найщасливіші миті - захоплення, радості, щастя. Уявіть собі, що дана ситуація повторилася і ви зараз перебуваєте в цьому ж стані. Уявіть собі, які образи супроводжували цей стан. Спробуйте «зробити» теж саме: та ж посмішка, той же подих, той же прискорений пульс і т.д. Відчуйте цей стан всім тілом: енергійною позою, красивою поставою, впевненою ходою. Постарайтеся утримати і запам'ятати фізичні прояви радості і щастя, щоб потім відтворити їх за власним бажанням. Дуже корисно починати свій кожен день саме так: згадати що-небудь приємне, що викликає посмішку, налаштуватися на добрі взаємини з оточуючими людьми.



*Вправа 6. «Я відпочиваю».* Спробуйте якомога конкретніше уявити собі відчуття повної розслабленості, що пронизує вас знизу доверху: від пальців ніг через ікри, стегна, тулуб до голови. Повторюйте про себе: «Я заспокоююся, мені приємно, мене нічого не турбує». Повторіть це 3 рази, ні про що не думайте, відверніться від усього.

*Вправа 7. «Заспокоєння».* Прийміть позу максимального розслаблення. повторюйте вголос такі фрази: «Мені нікуди не потрібно мчати в даний момент. Мені нічого не потрібно вирішувати. Найважливіше для мене в даний момент - розслабитися».

*Вправа 8. «Поплавок в океані».* Прийміть максимально зручну позу, спробуйте максимально розслабитися. Уявіть, що ви маленький поплавок в величезному океані, у вас немає мети, компаса, карти, керма ... ви рухаєтеся туди, куди несе вас вітер і хвилі.

**Інструментарій:** аудіо-відео файли, презентації.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Наприкінці заняття викладач запитує у здобувачів, який досвід вони придбали впродовж заняття.

**Тема № 6.** «Психічна напруженість та стрес у професійній діяльності».

**Практичне заняття 4.** «Психологія працездатності та професійний потенціал сучасного працівника».

Навчальна мета заняття: виявити значущі чинники працездатності та професійний потенціал сучасного працівника

Час проведення 4 години. Місце проведення - навчальна аудиторія.

**Навчальні питання:**

4. Формування практичних навичок саморегуляції під час стресу.
5. Доповнення та корекція отриманих знань, вмінь та навичок.
6. Перевірка навичок практичної роботи з психологічним інструментарієм та з рекомендованою літературою.

**Література.**

Основна література: 26 (с.327-342).

Допоміжна: 4 (с. 17-20).

**План проведення заняття:**

I. Порядок проведення вступу до заняття. На початку практичного заняття викладач вітає здобувачів вищої освіти, називає тему, мету, план та структуру заняття, повторює матеріал лекції: значення проблеми стресу в житті й діяльності людини; сутність стану стресу та його зв'язок із поняттями «емоції» та «психічна напруженість»; основні способи і прийоми забезпечення високої працездатності.

**Завдання 1.**

*Вправа «Квадратне дихання»* для відновлення рівноваги та заспокоєння. Можна виконувати самостійно.

Зробіть плавний, досить глибокий вдих - за чотири секунди.

Потім затримайте дихання - на чотири секунди.

Потім зробіть плавний видих - за чотири секунди.

І після видиху знову зупиніть дихання - на чотири секунди, за які постарайтеся максимально розслабити всі м'язи тіла.

Потім знову вдих наступного циклу.

Вам необхідно про себе, подумки рахувати секунди і давати собі команди за наступною схемою:

Вдих - "один ... два ... три ... чотири ..."

Пауза - "п'ять ... шість ... сім ... вісім ..."

Видих - "дев'ять ... десять ... одинадцять ... дванадцять ..."

Пауза - "розслабитися ..."

Дихати за вищенаведеною схемою можна від кількох разів до декількох хвилин.

### ***Антистрессова релаксація.***

(Рекомендована Всесвітньою організацією охорони здоров'я).

1) Лягайте (в крайньому випадку - присядьте) зручніше в тихому, слабо освітленому приміщенні; одяг не повинен обмежувати ваших рухів.

2) Закрийте очі, дихайте повільно і глибоко. Зробіть вдих і приблизно на десять секунд затримайте дихання. Видих робіть повільно, стежте за розслабленням і подумки говоріть собі: "Вдих і видих, як прилив і відлив". Повторіть цю процедуру п'ять-шість разів. Потім відпочиньте близько двадцяти секунд.

3) Вольовим зусиллям скорочуйте окремі м'язи або їх групи (м'язи ніг, сідниць, черевного преса, грудної клітки, рук, плечей, обличчя). Скорочення утримуйте до десяти секунд, потім розслабте м'язи. Таким чином пройдіться по всьому тілу. При цьому уважно стежте за тим, що з ним відбувається. Повторіть дану процедуру тричі, розслабтеся, ні про що не думайте.

4) Спробуйте якомога конкретніше уявити собі відчуття розслабленості, що пронизує вас знизу доверху: від пальців ніг через ікри, стегна, тулуб до голови.

Повторюйте про себе: "Я заспокоююсь, мені приємно, мене ніщо не турбує".

5) Уявіть собі, що відчуття розслабленості проникає в усі частини вашого тіла. Ви відчуваєте, як напруга залишає вас. Відчуваєте, що розслаблені ваші плечі, шия, м'язи обличчя (рот може бути відкритий). Лежите спокійно, як "ганчірна лялька". Насолоджуйтесь розслабленням близько тридцяти секунд.

6) Порахуйте до десяти, подумки кажучи собі, що з кожною наступною цифрою ваші м'язи все більше розслабляються.

7) Настає "пробудження". Порахуйте до двадцяти. Говоріть собі: "Коли я дорахую до двадцяти, мої очі відкриються, я буду відчувати себе бадьорим. Неприємне напруження в кінцівках зникне".

Дану вправу рекомендується виконувати два-три рази в тиждень. Спочатку воно займає близько чверті години, але при достатньому оволодінні їм релаксація досягається швидше.

### **Мотиви символдрами для звільнення від стресу.**

#### ***Мотив «Безпечне місце».***

Мотив можна задавати як у індивідуальній, так і в груповій формі. Коли мотив задається індивідуально, психотерапевт постійно підтримує діалогічний зв'язок з клієнтом. При груповій формі імагінації можливе як мовчазне уявлення образу, так і спільне, при якому учасники по черзі озвучують свої фантазії. Супроводжуючи імагінацію, психотерапевт говорить такі слова:

- Зручно влаштуйтесь, можна заплющити очі, відчуйте, як дихання вирівнюється, а тіло поступово набуває приємної розслабленості.
- Уявіть собі безпечне місце, будь-яке безпечне місце, яке ви бачили, або яке малює вам ваша уява.
- Яка погода в образі? Який час доби? Пора року? Який ви маєте вигляд у цьому образі? В якому віці ви себе відчуваєте? Який у вас настрій?
- Роздивіться уважніше безпечне місце. Наскільки воно є надійним? Як ви відчуваєте себе тут? Чи потрібно посилювати безпечність цього місця? Якщо так, то як ви це зробите? Що вам хотілося б зробити у цьому місці? Як ви себе почуваєте? (запитання

про посилення надійності безпечного місця слід повторювати доти, доки клієнт відчує повну безпеку, спокій та відчує себе розслаблено).

- Уявлення образу добігає кінця - чи є щось важливе, що ви ще не встигли зробити? Чи можете ви зараз закінчити уявлення цього образу? Виберіть місце у образі, де вам було б комфортно завершити цю фантазію. Запам'ятайте все добре і, коли будете готові, потягніться, як після сну і відкрийте очі.

Після уявлення образу доречно розпитати про таке:

- Як ви себе відчуваєте?
- Що вам сподобалось у образі?
- Були моменти, які вам не сподобались?
- Були моменти, які вас здивували, неочікувані для вас?

Далі слід попросити намалювати уявлене.

**Мотив «Могутнє дерево»** Мотив можна задавати як у індивідуальній формі, так і у груповій. Супроводжуючи імагінацію, психотерапевт говорить такі слова:

- Зручно влаштуйтесь, можна заплющити очі, відчуйте, як дихання вирівнюється, а тіло поступово набуває приємної розслабленості.
- Уявіть собі могутнє дерево. Це може бути будь-яке дерево, яке ви бачили, або яке малює вам ваша уява. Все, що уявляється – добре, з будь-яким образом можна працювати. Як тільки ви щось уявите, скажіть про це.
- Роздивіться уважно дерево. Яку назву воно має? Якої воно висоти? Ширини? Яке в нього коріння? (Якщо коріння слабе, психотерапевт запитує про те, як можна було б його зміцнити).
- Який у дерева стовбур? (Якщо стовбур слабкий, хиткий, психотерапевт запитує про те, як можна його зміцнити).
- Якої форми крона? Яке у дерева листя? (Якщо є якісь пошкодження, психотерапевт запитує про те, що можна було б зробити).
- Як рухаються поживні речовини від землі до крони дерева? Прослідкуйте, як поживні речовини рухаються від коріння по його стовбуру, наповнюючи гілля дерева та листочки.
- Погляньте на дерево знову - наскільки воно міцне? Як би вам хотілося доглянути за деревом? Що вам хотілося б зробити поряд з деревом?
- Відчуйте силу і міць цього дерева, його красу та самодостатність. Розглядайте дерево стільки, скільки вам потрібно, і коли будете готові, завершити цю фантазію, виберіть зручний момент, в який це доречно зробити. Запам'ятайте добре, що ви уявили, і коли будете готові, потягніться, як після сну, та відкрийте очі.

Після уявлення образу доречно розпитати про таке:

- Як ви себе відчуваєте?
- Що вам сподобалось у образі?
- Чи були моменти, які вам не сподобались?
- Чи були моменти, які вас здивували, були неочікувані для вас?

Далі слід попросити намалювати уявлене.

**Інструментарій:** аудіо-відео файли, презентації.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Наприкінці заняття викладач запитує у здобувачів, який досвід вони придбали впродовж заняття.

### 3. Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в Інтернеті

#### Основна:

1. Балл Г.О. Психологія праці та професійної підготовки особистості / Г.О. Балл, М.В. Бастун, В.І. Гордієнко, Г.В. Красильникова. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
2. Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. – Х. : Гуманитарный центр, 2011. – 296 с.
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособ. – М. :ИНФРА-М, 2006. – 464 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий : уч. пособие для студ. вузов / Э.Ф. Зеер. – [2-е изд]. – М. : Академический Проект, 2003. – 336 с.
5. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова – М.: ПЭРСЭ, 2006. – 382 с.
6. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П.Ильин. – СПб. – Питер. – 2007. - 646с.
7. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, 2011. – 224 с. – (Серия «Мастера психологии»).
8. Карпенко Г.В. Психологія праці та вибір професії./ Г.В. Карпенко – Суми: Університетська книга, 2008. – 168 с.
9. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Ин-т практ. психологии ; Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 296 с.
11. Коральчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навч. посіб. /М.С. Коральчук, В.М. Крайнюк. – К: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
12. Корніловська С.Я. Основи професіографії: Навч. посіб./ С.Я. Корніловська, Р.Н. Мітельман, В. В. Синявський та ін. – К.: МАУП, 1997. – 148 с.
13. Крягжде С.И. Психология формирования профессиональных интересов / С.И. Крягжде. – Вильнюс: Центр-Пресс, 1981. – 253 с.
14. Кухарчук А.М. Человек и его профессия : учеб. пособие / А.М. Кухарчук, В.В. Лях, А.Б. Широкова. – Минск: Соврем. Слово, 2006. – 544 с.
15. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник / О. Р. Малхазов. – К.: ЦУЛ, 2010. – 208 с.
16. Маркова А.К. Психология профессионала / А.К. Маркова. – М.: Межд. гуманит. фонд, 1996. – 312 с.
17. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – 7-е изд. – СПб : Питер, 2004. – 539 с.
18. Никифоров Г.С. Надежность профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. – СПб.: С.-Петербург. ун-та, 1996. – 176 с.
19. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.П. Поваренков. – М. : УРАО, 2002. – 160 с.
20. Практикум з психодіагностики / Укл.: О. О. Музика, В. М. Остринська, В.В. Остринський. – 2-ге вид., випр. і допов. – Житомир, 2000. – 160 с.
21. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности: Учеб. пособие / Под общ. ред. В. А. Бодрова. – М.: ПЕР СЭ. 2003. – 768 с.

22. Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – 855 с.
23. Психология профессиональной деятельности / Под ред. Н. Самоуткина. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
24. Психология профессиональной подготовки. / Под ред. Г.С. Никифорова, 1993. – 171 с.
25. Психология труда: Учеб. Для студ. высш. учеб. заведений / под ред. проф. А.В. Карпова. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
26. Психологія у професійній діяльності поліції: навч. посіб./ [О.О. Євдокімова, І.В.Жданова, Д.В. Швець та ін.]; за заг. ред. В.В. Сокурєнко; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. – 426 с.
27. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. Посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. - Хмельницький: ТУП, 2001. - С. 5 – 25.
28. Сурякова М.В. Психологія професійної праці: Навч. Посібник М.В. Сурякова. – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2012. – 78 с.
29. Шульц Д. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – [8-е изд.] – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.

#### **Допоміжна:**

1. Волянчук Н.Ю. Психологічні основи прогнозування у системі професійної соціалізації особистості / Н. Ю. Волянчук // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. – Т. IX. – Ч. 4. – 2007. – С. 215–222.
2. Волянчук Н.Ю. Психологія професійного становлення тренера: монографія / Н. Ю. Волянчук. – Луцьк: Волин. обл. друкарня, 2006. – 444 с.
3. Гордієнко В. Розвиток особистості в процесі професіоналізації: професіогенез особистості / В. Гордієнко. //Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посібник / За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – С. 48-67.
4. Кален Л.М. Психологія професійного життя особистості / Інститут психології імені Г.С.Костюка - К: Знання, 1998. – 23 с.
5. Ложкин Г. В. Практическая психология в системах «человек-техника»: учеб. пособие / Г. В. Ложкин, Н. И. Повякель. – К.: МАУП, 2003. – 296 с.
6. Малхазов О. Р. Психологія праці: навч. посібник / О. Р. Малхазов. – К.: ЦУЛ, 2010. – 208 с.
7. Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2005. – 479 с. – (Серия «Учебное пособие»).

#### **Інформаційні ресурси в Інтернеті:**

1. Пошукова система Google Академія (Google Scholar) - <http://scholar.google.com>
2. Сайт «Научная сеть» - <http://www.nature.ru/>
3. Сайт «Brain Maps» - <http://brain-maps.org/>
4. Сайт «Cyberleninka» - <https://cyberleninka.ru/>
5. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. <http://www.nbuv.gov.ua/>