http://doi.org/10.51707/2618-0529-2024-31-13
УДК 377

Т. І. Стойчик,
Л. М. Сергеєва,
Т. С. Сулима,
О. В. Тарасова,
М. В. Кравченко

ТЕХНОЛОГІЯ ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ЯК ОСНОВА У ФОРМУВАННІ ФАХІВЦЯ

Анотація. *У статті розглянуто поняття професійної орієнтації як системи взаємодії особистості й суспільства. Розкрито зміст дефініції «готовність особистості до професійного самовизначення» і вказано, що це «здатність до пізнання індивідуальних професійних особливостей та прийняття рішення». Зазначено, що особливістю такого підходу є розгляд професійного самовизначення — процесу формування ставлення особистості до себе як до суб'єкта професійної діяльності. Розглянуто поняття професійного самовизначення як цілісну систему дій, що починаються з вибору професії і тривають протягом усього життя, зокрема під час спеціально організованої професійної орієнтації. Уточнено основні компоненти професійної орієнтації. Це: професійна інформація та професійна освіта; професійна консультація; професійний підбір; професійний відбір; професійна адаптація. Визначено, що професійна інформація — це ознайомлення різних груп населення з сучасними видами виробництва, станом ринку праці, потребами економіки у кваліфікованих кадрах, змістом і перспективами розвитку ринку професій / спеціальностей, формами та умовами їх освоєння, професійними вимогами, що пред'являються до людини, можливостями професійно-кваліфікаційного зростання і самовдосконалення в процесі трудової діяльності. Встановлено, що надання допомоги людині в професійному самовизначенні з метою прийняття усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням її психологічних особливостей і можливостей, а також потреб суспільства необхідно трактувати як професійне консультування. Узагальнено поняття професійного підбору, що означає процес надання особистості рекомендацій стосовно можливих напрямів професійної діяльності, які найбільше відповідають її психологічним, психофізіологічним, фізіологічним особливостям, а також професійного відбору — визначення ступеня професійної придатності особистості до конкретної професії / спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до вимог.*

Ключові слова: *професійне самовизначення, професійна консультація, підбір, відбір, адаптація, кар'єра.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах сучасних динамічних змін, стрімкого розвитку інновацій, впровадження нових технологій та техніки, виникнення нових професій / спеціальностей з інтеграцією в кілька галузей економіки, нестандартних форм трудової зайнятості, посилення конкуренції та відтоку кадрів, за можливості постійно змінювати місце роботи та фах виникають нові вимоги до володіння знаннями, вміннями та навичками.

Сьогодні країна є часткою сучасного світу і одночасно входить у процес трансформації різного напряму відносин, що врешті-решт впливає на зміни ринку праці.

© Стойчик Т. І., Сергеєва Л. М., Сулима Т. С., Тарасова О. В., Кравченко М. В.

 ISSN 2786-4510 (Online)

Тож одним з основних завдань освітніх закладів усіх типів та форм власності є професійна орієнтація, до якої мають бути залучені педагогічні колективи, психологічні служби та громадське самоврядування закладу освіти, Міністерство освіти і науки України, інші державні установи, заклади освіти різних рівнів, роботодавці та їхні об'єднання; громадські організації тощо.

Розглядаючи поняття профорієнтації, в умовах ринкової економіки доцільно виділяти не тільки поняття «професія» та «ринок праці». Сучасні підлітки виявляють, як правило, самостійність у виборі професії / спеціальності та розуміння результату й траєкторії кар'єрного розвитку. Заклади освіти мають продукувати системні умови для свідомого вибору професії / спеціальності особистістю та подальшого її кар'єрного розвитку. Профорієнтація як системний та інтегрований процес може спрямовувати особу через опанування життєво необхідними та м'якими універсальними міжпрофесійними навичками (soft skills), зокрема це навчання впродовж життя та управління інформацією, вміння вирішувати проблеми та приймати рішення, навички самоорганізації, роботи в команді, критичного мислення, лідерських якостей, які поряд з професійними компетентностями надають можливість швидко пристосовуватись до змін та умов оточення [1].

Аналіз останніх досліджень. У результаті вивчення доробок вітчизняних учених, в яких порушуються питання про окремі складові системи професійної орієнтації, доходимо висновку, що в межах нашого дослідження варто звернутися до праць В. Андрущенка, В. Беха, В. Бодрова, В. Журавського, Ю. Комара, С. Кримського, В. Огнев'юка, М. Перепелиці, В. Пилипенко, І. Прокопенко та ін.

Організаційним умовам підготовки молоді до вибору професії / спеціальності та психолого-педагогічним засадам присвячені доробки науковців В. Мадзігона, В. Сидоренка, В. Синявського, М. Тименка, М. Янцура та ін.

Варто зауважити, що якщо раніше переважно досліджувалися проблеми, пов'язані з підготовкою абітурієнтів до вибору робітничих професій / спеціальностей, то сьогодні чільне місце відводиться вивченню питання вибору професії / спеціальності в умовах профільного навчання. Основні його аспекти висвітлено в працях таких науковців, як О. Мельник, М. Піддячий, Д. Закатнов, Н. Побірченко, І. Сотніченко.

Проблема функціонування системи профорієнтації школярів знайшла відображення у доробках таких науковців, як: Л. Гуцан, М. Дьяченко, В. Зінченко, О. Коберник, В. Мачуський, О. Морін, М. Рибалка. Однак на сьогодні існує низка суперечностей між вимогами ринку праці до професій / спеціальностей та наявною системою професійної орієнтації і принципами, якими керуються випускники шкіл при виборі професії / спеціальності.

Мета статті полягає у розкритті питання професійної орієнтації та сутності ідеї професійного самовизначення особистості як системи формування ставлення до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Завдання дослідження — виокремити та проаналізувати основні складові понять: професійне самовизначення; професійна інформація та професійна освіта; професійна консультація; професійний підбір; професійний відбір; професійна, виробнича і соціальна адаптація; професійна кар'єра.

Виклад основного матеріалу. Основним документом, що регламентує систему професійної орієнтації, є Концепція державної системи професійної орієнтації. У ній запропоновано цілісну систему професійної орієнтації населення та, зокрема, визначено мету професійної орієнтації та її структурні компоненти, шляхи розв'язання проблем профорієнтаційної роботи в державі, організаційну структуру системи профорієнтаційної роботи — її державну й громадську складові.

Про важливість питання профорієнтаційної роботи як напряму діяльності зі збереження, відтворення та примноження трудового потенціалу країни свідчить створення Ради з питань професійної орієнтації населення, яка є консультативно-дорадчим органом при Кабінеті Міністрів України.

Аналізуючи проблему здійснення професійної орієнтації як взаємодії особистості й суспільства, значна частина вчених акцентує увагу на тому, що наслідком такої співпраці має бути готовність людини до власного професійного визначення, зокрема «до пізнання індивідуальних професійних особливостей (образ професійного «Я») і до прийняття рішення» [2].

Винятковою складовою означеного підходу є аналіз процесу професійного самовизначення

як основи у формуванні ставлення людини до себе як до суб'єкта професійної діяльності, що дасть змогу зорієнтувати особистість на можливу зміну професії / спеціальності, адаптацію її до життя і професійної діяльності.

Професійне самовизначення — це частина більш загального процесу життєвого самовизначення. Науковці виділяють п'ять видів самовизначення: життєве, особистісне, соціальне, професійне та сімейне. У науковій літературі трапляються також інші різновиди самовизначення: соціально-особистісне, соціально-професійне, індивідуально-особистісне, ціннісно-смислове, моральне, естетичне [2]. Але всі дослідники доходять висновку, що професійне самовизначення — це не фрагментарний акт життєвого самовизначення, воно починається з вибору професії і триває протягом усього життя, зокрема під час спеціально організованої професійної орієнтації. З-поміж основних *компонентів професійної орієнтації* науковці виділяють: професійну інформацію та професійну освіту; професійну консультацію; професійний підбір; професійний відбір; професійну адаптацію. Розглянемо докладніше кожен із цих напрямів.

Професійна інформація та професійна освіта — це ознайомлення різних вікових груп і верств населення із сучасними галузями економіки, дефіцитом на ринку праці, попитом на конкурентоздатних фахівців, можливостями розвитку ринку професій / спеціальностей, формами та умовами їх освоєння, вимогами до людини, яка хоче опановувати професію / спеціальність, можливостями кар'єрного формування та саморозвитку протягом усієї трудової діяльності [2]. Інформування про зміст, умови, організацію праці й підготовки за конкретною професією / спеціальністю, оплату праці, вимоги до особистості майбутнього фахівця, можливості професійно-кваліфікаційного і посадового зростання (планування кар'єри), про поточний і перспективний кадровий попит на ринку праці відіграє ключову роль у профорієнтації. Це пов'язано з тим, що вибір і зміна професії, прийняття рішення про місце навчання, роботи здійснюються на підставі зіставлення інформації за окресленими позиціями.

Основні методи реалізації кожного з компонентів професійної орієнтації, зокрема і професійної інформації та професійної освіти, розроблено на підставі аналізу психолого-педагогічних джерел з проблем профорієнтаційної роботи. У процесі реалізації компонента професійної інформації та професійної освіти провідна роль належить викладачам. Від їхніх дій залежить психологічна підготовка здобувачів освіти до майбутньої професійної діяльності. Зміст загальноосвітніх предметів може бути використано з метою професійної орієнтації. Наприклад, викладач під час ознайомлення здобувачів освіти з навчальним матеріалом загальноосвітніх дисциплін має показувати їхню значимість для успішного оволодіння різноманітними професіями. Зрозуміло, що кожен навчальний предмет вирішує завдання професійної орієнтації завдяки своїм засобам і можливостям. До таких матеріалів, що застосовуються в процесі здійснення вищезазначеної роботи, пред'являються певні вимоги *(рис. 1)* [3].

Професійна консультація — це індивідуальна допомога особі на певному етапі особистого професійного визначення задля свідомого вибору та професійного розвитку з урахуванням психологічних і професійних можливостей, а також потреб економіки країни [2]. Під час професійної консультації необхідно реалізовувати цілісний підхід і досліджувати всі сфери особистості: мотиваційну, емоційно-вольову, характерологічну, інтелектуальну та комунікативну. Основним завданням професійної консультації є встановлення відповідності індивідуальних психофізіологічних і особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої професії / спеціальності.

Важливо, що професійної консультації потребують понад 50 % здобувачів закладів освіти. Як правило, це особи, що не змогли індивідуально визначитися з професією [4].

Професійні консультації за кількісною ознакою можуть бути індивідуальними або груповими. За цільовою ознакою — довідково-інформаційними, діагностичними, медико-психологічними, коригуючими, розвиваючими [2].

Умовно виділяють основні етапи профконсультування: виявлення інтересів, схильностей, професійних переваг особистості; формування образу «ідеальної» професії / спеціальності; аналіз світу професій / спеціальностей; аналіз психологічних портретів реальних професій / спеціальностей; вивчення індивідуально-психологічних особливостей клієнта; зіставлення виявлених

 ISSN 2786-4510 (Online)

Рис. 1. Вимоги до інформаційного матеріалу
Джерело: складено авторами на основі [3]

особливостей з вимогами професій / спеціальностей, розробка програми і способів оволодіння професією / спеціальністю [5].

Слід зазначити, що в професійному консультуванні основним предметом діагностики тією чи іншою мірою є професійна придатність. Консультант виявляє такі індивідуальні особливості, які полегшують засвоєння професійних дій, сприяють успішній професійній діяльності.

У професійній консультації важливо враховувати роль порад однолітків у формуванні освітнього та професійного вибору молоді. Особи, які беруть участь у здійсненні заходів, пов'язаних із професійним консультуванням, повинні звертати увагу на роль порад однолітків та реагувати на них:

- позитивна — абітурієнт враховує пропозиції однолітків у процесі прийняття рішень, порівнюючи їх із власними ресурсами та попередніми планами (пріоритет автономії суб'єкта над соціальним схваленням);
- негативна — абітурієнт готовий вибрати рішення, запропоноване ровесниками, лише тому, що це роблять інші (пріоритет соціального схвалення над автономією суб'єкта).

Професійне консультування має бути зосереджене на формуванні у здобувачів переконання, що вони є суб'єктами власних дій і що вони цілком здатні здійснювати зміни у своєму близькому та віддаленому оточенні.

Заходи, які проводяться в межах професійного консультування, повинні сприяти усуненню стереотипів щодо соціальних та професійних ролей.

Разом із професійним консультуванням важливо говорити і про кар'єрне консультування впродовж усього життя, яке дає змогу особам будь-якого віку в будь-який момент їхнього життя визначати свої здібності й інтереси, потрібні для прийняття освітніх, навчальних і професійних рішень, а також управляти власним освітнім і трудовим зростанням.

Кар'єрне консультування впродовж усього життя має охоплювати цілий діапазон активностей, що стосуються надання професійної інформації, консультування, визначення компетентностей, підтримки і навчання щодо прийняття рішень, а також формування вмінь, необхідних для керування освітньо-професійною кар'єрою.

Професійний підбір — це надання людині рекомендацій щодо можливих напрямів професійної діяльності, які найбільше відповідають її психологічним, психофізіологічним, фізіологічним особливостям. Професійний підбір здійснюється на основі результатів психологічної та медичної діагностики. Професійний підбір визначають як більш «м'яку процедуру», коли фактично підбирається найбільш прийнятне саме для конкретної людини місце роботи, а може і створюватися нове робоче місце, аби не втратити цінного і необхідного для організації фахівця. На відміну від профвідбору — жорсткішої процедури, коли людину або беруть на роботу, або відмовляють у прийомі [2].

Професійний відбір — визначення ступеня професійної придатності людини до певної професії / спеціальності (робочого місця, посади) відповідно до вимог.

Професійна, виробнича і соціальна адаптація — система заходів, що сприяє формуванню та розвитку в працівника професійно важливих і соціальних якостей та професійної майстерності. Професійна адаптація забезпечує професійне становлення працівника [2].

Вчені наголошують на необхідності запровадження диференційованого підходу в цьому процесі, зокрема слід враховувати стать, вік, соціальний та сімейний стан, здібності, нахили, навички молодих фахівців. З метою ефективної професійної адаптації молодих фахівців на підприємстві науковці рекомендують: направляти їх до колективу, соціально-психологічний клімат якого найбільше сприяє професійному зростанню; в перші, найважчі й відповідальні дні роботи в трудовому колективі надавати підтримку і заохочення за перші трудові успіхи — це надовго запам'ятовується, викликає прагнення працювати і є хорошою передумовою для входження в колектив; створювати умови і залучати до суспільного життя колективу, сприяти розвитку організаторських здібностей кожного молодого спеціаліста.

Обов'язковим є планування заходів профорієнтаційної роботи в закладі освіти. У планах мають бути відображені заходи з кожного напряму профорієнтаційної роботи. При плануванні виховної роботи зі здобувачами освіти необхідно враховувати особливості професійної підготовки на кожному році навчання.

З огляду на умови сьогодення можна говорити про те, що вдало побудована професійна кар'єра сприятиме забезпеченню професійного зростання та розвитку особистості, її впевненості у власній конкурентоздатності на ринку праці, тим часом як раніше про такі поняття, як «кар'єра», «професійна кар'єра» говорили з почуттям іронії та сарказму, вкладаючи в них негативний зміст.

Особливого значення питання технології планування та супроводу професійного розвитку і кар'єри набувають за обставин, коли зміни у виробничій діяльності можуть призвести до зміни професійної діяльності, потребуватимуть перенавчання та підвищення кваліфікації протягом життя.

Слід зазначити, що ці терміни у педагогіці перебувають у стані поняттєвого становлення. Згідно з визначенням, наведеним в енциклопедичному словнику «Освіта дорослих», кар'єра — це: 1) професійне зростання; 2) певний фах; 3) пожиттєвий перелік робочих місць [2].

Тому *кар'єра* — це процес самореалізації людини, що відбувається завдяки наявності в неї сформованої «Я-концепції», вольової сфери, психологічної стійкості, рефлексії, а також відповідної мотивації. Тоді як професійна кар'єра — це сукупність дій, що спрямовані на здатність до самореалізації особи під час трудової діяльності завдяки досягненню високого рівня професіоналізму [6].

У процесі побудови кар'єри дуже важливо обирати професію / спеціальність, що відповідає особистим прагненням і сформованим ідеалам, інакше можлива неодноразова зміна кар'єрних напрямів.

Системно-цілісний підхід до організації напрямів професійного становлення та зростання молоді реалізовано у Волинській області, де у кожному закладі професійної освіти створено центри професійної кар'єри. На допомогу означеним центрам Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Волинській області розроблено інтернет-платформу «Профорієнтаційний термінал». Ресурс містить матеріали про пріоритетні напрями розвитку та робітничі професії у розрізі районів області, відомості про заклад професійної освіти, профорієнтаційні тести, відеотеку матеріалів за професіями, форму для зворотного зв'язку [7]. На сьогодні аналогічні термінали створено в Дніпропетровській, Чернігівській, Закарпатській та Житомирській областях.

Вагомий внесок у розвиток в регіоні концепцій професійного зростання молоді здійснено спеціалістами Волинського ресурсного центру, які розробили інтерактивно-аналітичну систему щодо стану регіонального ринку праці, до якої введено показники з понад 1000 професій, заробітних плат, якості підготовки за кваліфікаційним рівнем у закладах професійної освіти, представлено прогнозовані потреби у працівниках та відомості про інновації на ринку праці [8].

Заслуговує на увагу й концепція створення центру професійної кар'єри на базі Державного навчального закладу «Житомирське вище професійне технологічне училище» [9].

ISSN 2786-4510 (Online)

Його структура представлена у вигляді секторів, до складу яких входять спеціалісти за напрямами профорієнтації, працевлаштування та планування кар'єри, професійного навчання та консультацій, інформаційного забезпечення, онлайн-інформування, представники молодіжних ініціатив та роботодавці. Така організаційна модель дає змогу підвищити ефективність діяльності центру за рахунок реалізації принципу краудсорсингу.

З огляду на багатоаспектність та гнучкість явища професійного самовизначення особистості інноваційним є підхід, реалізований Комунальним закладом освіти «Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей» Дніпропетровської обласної ради» спільно з приватними акціонерними товариствами «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» та «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у межах діяльності Центру професійної кар'єри щодо створення його філіалів на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти [10]. Перевагою таких філіалів є наявність підготовлених спеціалістів із професійного консультування, а також розширення спектру профорієнтаційних послуг для проведення комплексної і кваліфікованої роботи з профорієнтації, що дає змогу зменшити зовнішній вплив на особистість, підвищити рівень її зорієнтованості на власні здібності, професійні наміри та плани, активність у процесі вибору професії з дитячого віку.

Для допомоги у формуванні орієнтовного плану професійного розвитку діє психолого-педагогічний супровід процесу побудови кар'єри. Під цим поняттям розуміють систему технологій, форм і методів, що сприяють соціально-професійному самовизначенню особистості, розвитку її здібностей і ціннісних орієнтирів, підвищенню конкурентоздатності на ринку праці, адаптованості до умов реального виробництва. Такий супровід здійснюється шляхом релаксації та оптимізації психологічного стану фахівців, що проявляється в ефективному вирішенні проблем, їхньої саморегуляції і самореалізації на всіх етапах розвитку професійної кар'єри. Основним психолого-педагогічним інструментарієм формування професійної кар'єри визначають індивідуальне консультування.

У сучасній практиці профорієнтаційної діяльності та розвитку кар'єри заклади професійної (професійно-технічної) освіти використовують матеріали, розроблені за підтримки Фонду ООН у галузі народонаселення у межах плану дій, спільного із Міністерством освіти і науки України, Міністерством соціальної політики України та Державною службою зайнятості, що містять інноваційний інструментарій, комплекс дидактичних матеріалів для спеціалістів центрів, буклети з елементами доповненої реальності для молоді з пріоритетних для держави професій / спеціальностей та сприяють її свідомому самовизначенню в майбутній діяльності.

Трендовим інструментом у спеціалістів із розвитку кар'єри є реалізація тренінгових технологій, а також участь в онлайн-заходах та професійних змаганнях, які дають можливість здобувачам закладів професійної (професійно-технічної) освіти не тільки показати рівень професійних знань, умінь і навичок, а й зарекомендувати себе перед роботодавцями, обрати напрям для працевлаштування до престижних компаній, створити власний рецепт успішної кар'єри, перейняти досвід кращих топ-менеджерів українських підприємств [11].

Висновки. У підсумку зазначимо, що процес формування якісного складу споживачів освітніх послуг має бути зорієнтований на реалізацію співпраці між абітурієнтом, закладом освіти та роботодавцями щодо здійснення процедур професійної орієнтації, професійного відбору, комплектування навчальних груп та формування професійної компетентності фахівців.

Побудова системи професійної орієнтації та технології професійного розвитку і кар'єри особистості передбачає необхідність: розроблення цілісної програми профорієнтаційної роботи; урахування потреб кожної особистості; наявності кваліфікованих профорієнтаційних радників або підготовлених педагогічних та науково-педагогічних працівників; контактування з соціальними партнерами та наявності певного досвіду і зв'язку із закладами освіти різних рівнів; підтримки та розуміння важливості професійної орієнтації керівництвом закладу освіти; доступу до інформації щодо розвитку подальшої кар'єри.

На сьогодні значної уваги потребує питання підготовки профорієнтаційних радників, що стане темою наших подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Професійна орієнтація у Новій українській школі. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepcziya-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16_12_20-.pdf (дата звернення: 07.05.2024).
2. Стойчик Т. І. Система управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійних навчальних закладах : дис. … д. пед. наук : 13.00.06. Київ, 2021. 526 с.
3. Коренькова Г. М. Профорієнтаційна робота: сучасні підходи до організації. *Профтехосвіта*. 2009. 10 (130). С. 28–29.
4. Васильєв І. Б. Професійна педагогіка : конспект лекцій. Вид. 3-тє, перероб. та доп. Харків, 2003. 119 с.
5. Єгорова Є. В. Психологія профорієнтації у системі педагогічної освіти : монографія / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 248 с.
6. Алєксєєва С. В. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти : навч. посіб. / за ред. Д. О. Закатнова. Житомир : Полісся, 2018. 186 с.
7. Парфенюк З. І., Добровольска О. С. Інформаційно-методичний супровід створення та діяльності центрів професійної кар'єри на базі закладів професійно-технічної освіти. *Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді* : матеріали Всеукр. наук.-практ. онлайн-семінару, 5 груд. 2019 р. Колки : Колківське вище професійне училище, 2019. С. 23–26.
8. Інновації ринку праці. Волинський ресурсний центр. URL: https://vrc.rv.ua/service/labor-market-innovations/ (дата звернення: 07.05.2024).
9. Про Центр професійної кар'єри ДНЗ «ЖВПТУ». URL: http://zvptu.zt.ua/cpk/normatyvna-baza/ (дата звернення: 07.05.2024).
10. Побережна М. О. Погляд в майбутнє. *Авангард*. 2018. № 37 (896). С. 6.
11. ПУМБ — партнер конкурсу есе «Моя майбутня професія: планування і розвиток». URL: https://about.pumb.ua/presscenter/news/item/3205-pumb-partner-vseukransjkogo-konkursu-ese-moya-majb (дата звернення: 07.05.2024).

References

1. Profesiina oriientatsiia u Novii ukrainskii shkoli [Career guidance at the New Ukrainian School]. Retrieved from https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepcziya-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16_12_20-.pdf [in Ukrainian].
2. Stoychyk, T. I. (2021). Systema upravlinnia yakistiu pidhotovky konkurentozdatnykh fakhivtsiv u profesiinykh navchalnykh zakladakh [Quality management system for training competitive specialists in professional educational institutions]. *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Korenkova, H. M. (2009). Proforiientatsiina robota: suchasni pidkhody do orhanizatsii [Professional orientation work: modern approaches to organization]. *Proftekhosvita — Vocational education*, 10 (130), 28–29 [in Ukrainian].
4. Vasyliev, I. B. (2003). *Profesiina pedahohika [Professional pedagogy]*. Kharkiv [in Ukrainian].
5. Yehorova, Ye. V. (2014). *Psykholohiia proforiientatsii u systemi pedahohichnoi osvity [Psychology of professional orientation in the system of pedagogical education]*. O. M. Ihnatovych (Ed.). Kirovohrad : Imeks-LTD [in Ukrainian].
6. Alieksieieva, S. V. (2018). *Planuvannia y rozvytok profesiinoi kariery uchnivskoi molodi u systemi profesiino-tekhnichnoi osvity [Planning and development of the professional career of schoolchildren in the system of vocational and technical education]*. D. O. Zakatnov (Ed.). Zhytomyr : Polissia [in Ukrainian].
7. Parfeniuk, Z. I., & Dobrovolska, O. S. (2019). Informatsiino-metodychnyi suprovid stvorennia ta diialnosti tsentriv profesiinoi kariery na bazi zakladiv profesiino-tekhnichnoi osvity [Informational and methodological support for the creation and operation of professional career centers based on vocational and technical education institutions]. *Orhanizatsiino-pedahohichni umovy stvorennia i funktsionuvannia Tsentru konsultuvannia z profesiinoi kariery uchnivskoi molodi — Organizational and pedagogical conditions for the creation and functioning of the professional career counseling center for school youth* : Proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical online-Seminar. (Pp. 23–26). Kolky : Kolkivske vyshche profesiine uchylyshche [in Ukrainian].
8. Innovatsii rynku pratsi. Volynskyi resursnyi tsentr [Labor market innovations. Volyn resource center]. Retrieved from https://vrc.rv.ua/service/labor-market-innovations/ [in Ukrainian].
9. Pro tsentr profesiinoi kariery DNZ "ZhVPTU" [About the professional career center of the state educational institution "Zhytomyr higher vocational technological college"]. Retrieved from http://zvptu.zt.ua/cpk/normatyvna-baza/ [in Ukrainian].
10. Poberezhna, M. O. (2018). Pohliad v maibutnie [A look into the future]. *Avanhard — Vanguard,* 37 (896), 6 [in Ukrainian].
11. PUMB — partner konkursu ese "Moia maibutnia profesiia: planuvannia i rozvytok" [PUIB — is a partner of the essay contest "My future profession: planning and development"]. Retrieved from https://about.pumb.ua/presscenter/news/item/3205-pumb-partner-vseukransjkogo-konkursu-ese-moya-majb [in Ukrainian].

T. I. Stoichyk,
L. M. Sergeieva,
T. S. Sulyma,
O. V. Tarasova,
M. V. Kravchenko

TECHNOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND CAREER PLANNING AS A BASIS FOR THE FORMATION OF A SPECIALIST

Annotation. *The article deals with the concept of professional orientation as a system of interaction between the individual and society, which results in the readiness of the individual for professional self-determination, defined as "the ability to recognize individual professional characteristics and make a decision". It is noted that the peculiarity of this approach is the consideration of professional self-determination as a process of forming an individual's attitude to himself/herself as a subject of professional activity. The concept of professional self-determination is considered as not a fragmentary act of life self-determination, but a holistic system that begins with the choice of profession and continues throughout life and takes place during a specially organized professional orientation. The main components of vocational guidance are clarified, such as: vocational information and vocational education; vocational counseling; vocational recruitment; vocational selection; vocational adaptation. In particular, it is determined that professional information is the familiarization of various groups of the population with modern types of production, the state of the labor market, the needs of the economy for qualified personnel, the content and prospects for the development of the market of professions/specialties, forms and conditions of their mastering, requirements imposed by professions/specialties on a person, opportunities for professional growth and self-improvement in the process of labor activity. It has been established that assisting a person in professional self-determination in order to make an informed decision about choosing a professional path, taking into account his or her psychological characteristics and capabilities, as well as the needs of society, should be interpreted as professional counseling. The concept of professional selection is generalized, which is important to define as the process of providing a person with recommendations on possible areas of professional activity that best meet his/her psychological, psychophysiological, physiological characteristics, as well as professional selection as determining the degree of professional suitability of a person for a particular profession/specialty (workplace, position) in accordance with the requirements.*

Keywords: *professional self-determination; professional counseling, recruitment, selection, adaptation, career.*

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРІВ

Стойчик Тетяна Іванівна — д. пед. наук, доцентка кафедри професійної та соціально-гуманітарної освіти, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна, stoychyk_t@ukr.net; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-6106-9007

Сергеєва Лариса Миколаївна — д. пед. наук, професорка, завідувачка кафедри професійної і вищої освіти, Центральний інститут післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна, lase2508@gmail.com; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-7177-3014

Сулима Тетяна Сергіївна — канд. пед. наук, доцентка, доцентка кафедри професійної та соціально-гуманітарної освіти, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна, sulyma@knu.edu.ua; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-8869-040X

Тарасова Олена Володимирівна — канд. психол. наук, доцентка, керівниця Центру забезпечення якості вищої освіти, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна, tarasova1509@ukr.net; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-0756-4947

Кравченко Микола Володимирович — д. екон. наук, професор кафедри обліку, оподаткування та управління фінансово-економічною безпекою, Дніпровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпро, Дніпропетровська область, Україна, kravchenkonik777@ukr.net; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-6942-0914

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Stoichyk T. I. — D. Sc. in Pedagogy, Associate Professor of the Department of Professional and Social and Humanitarian Education, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, Ukraine, stoychyk_t@ukr.net; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-6106-9007

Sergeieva L. M — D. Sc. in Pedagogy, Professor, Head of the Department of Professional and Higher Education, Central Institute of Postgraduate Education of the University of Education Management of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, lase2508@gmail.com; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-7177-3014

Sulyma T. S. — PhD in Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Professional and Social and Humanitarian Education, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, Ukraine, sulyma@knu.edu.ua; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-8869-040X

Tarasova O. V. — PhD in Psychology, Associate Professor, Head of the Center for Quality Assurance in Higher Education, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, Ukraine, tarasova1509@ukr.net; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-0756-4947

Kravchenko M. V. — D. Sc. in Economics, Professor, Department of Accounting, Taxation and Management of Financial and Economic Security, Dnipro State Agrarian and Economic University, Dnipro, Dnipropetrovsk region, Ukraine, Ukraine, kravchenkonik777@ukr.net; ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-6942-0914

Стаття надійшла до редакції / Received 08.05.2024