

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**ПЛАНУВАННЯ Й РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ У СИСТЕМІ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Навчальний посібник

ЖИТОМИР «ПОЛІССЯ» 2018

УДК 377.011.3-052:005.966-027.561:159.9

ПЗ7

Схвалено для використання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (лист Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» від 19.06.2018 № 22.1/12-Г-380)

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
протокол № 6 від 14 травня 2018 р.*

Рецензенти:

Вітвицька Світлана Сергіївна, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки Житомирського державного університету імені Івана Франка, професор кафедри педагогіки;

Авраменко Ольга Олексіївна, кандидат педагогічних наук, директор Державного професійно-технічного навчального закладу «Міжрегіональний центр ювелірного мистецтва м. Києва»;

Савчук Руслан Михайлович, заступник головного зварювальника ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

ПЗ7 **Планування й розвиток професійної кар'єри** учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексеєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

ISBN 978-966-655-889-6

У посібнику проаналізовано теоретичні основи створення системи консультивання з професійної кар'єри, мотиваційні основи кар'єрного розвитку сучасної особистості, методичні засади використання педагогічних технологій у процесі підготовки учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до планування й розвитку професійної кар'єри, розкрито особливості застосування педагогічних технологій стосовно розвитку кар'єрної компетентності учнівської молоді.

Призначений для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, працівників навчально (науково)-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, викладачів і студентів закладів вищої освіти, аспірантів і докторантів.

УДК 377.011.3-052:005.966-027.561:159.9

© Інститут професійно-технічної освіти
НАПН України, 2018;

© С. В. Алексеєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов,
2018

ISBN 978-966-655-889-6

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
<i>Розділ 1. КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....</i>	<i>8</i>
1.1. Поняття про професійну кар'єру, планування та розвиток професійної кар'єри.....	8
1.2. Система консультування з професійної кар'єри учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	12
Рекомендована література.....	18
<i>Розділ 2. МОТИВАЦІЙНА ОСНОВА КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ.....</i>	<i>20</i>
2.1. Мотивація і кар'єра.....	20
2.2. Чинники впливу на планування й розвиток професійної кар'єри учнів у закладах професійної освіти.....	31
2.3. Модернізація системи професійної освіти як мотиватор розвитку професійної кар'єри.....	50
Рекомендована література.....	60
<i>Розділ 3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....</i>	<i>62</i>
3.1. Кар'єрні орієнтації та їх формування у процесі професійної освіти.....	62
3.2. Зміст спеціального курсу «Моя професійна кар'єра».....	83
3.3. Тренінг з формування уявлень про кар'єру та з розвитку кар'єрних орієнтацій.....	87
Рекомендована література.....	142
<i>Розділ 4. ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТУВАННЯ З РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....</i>	<i>145</i>

4.1. Онлайн-консультування з професійної кар'єри: теорія і практика.....	145
4.2. Педагогічний супровід майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри в онлайн-консультуванні.....	153
4.3. Методи онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри.....	157
4.4. Форми онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри.....	162
4.5. Підготовка педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри.....	165
4.6. Корисні посилання мережі Інтернет у підготовці майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри та сайти онлайн-консультування.....	170
4.7. Практичні рекомендації щодо використання мультимедійних інструментів в онлайн-консультуванні.....	173
Рекомендована література.....	182

ВСТУП

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в країні, підвищують вимоги не лише до фахової підготовки майбутніх робітників, але й їхньої здатності до самореалізації у професійній діяльності, прийняття рішень щодо подальшого професійного розвитку, наявності адаптаційних навичок в умовах ринку праці тощо. Неналежна підготовленість, у тому числі психологічна, до професійної діяльності негативно впливає на здатність молоді приймати обґрунтовані рішення стосовно подальшого особистісного зростання, вибору та планування професійної кар'єри, успішно адаптуватися до мінливих умов динамічного ринкового середовища. Зазначені чинники в цілому негативно впливають на якість людського капіталу країни.

Світовий досвід свідчить, що ефективним засобом підвищення якості людського капіталу є консультування з професійної кар'єри. Консультування для професійної кар'єри (або кар'єрне консультування) є одним із напрямів міждисциплінарного (психолого-педагогічного та профорієнтологічного) консультування, яке має за мету надання особі допомоги при вирішенні індивідуальних проблем вибору, планування й розвитку професійної кар'єри. Здійснення кар'єрного консультування передбачає створення певної системи, що потребує координації відповідних дій усіх суб'єктів, задіяних і зацікавлених у кар'єрному розвитку молоді, накопиченні інформації про кар'єру й обміні нею, урахування специфіки професійного розвитку особистості на кожному з його етапів тощо. При цьому кар'єрне консультування повинно здійснюватися насамперед для учнівської молоді, що забезпечуватиме реалізацію ідей, пов'язаних із психолого-педагогічним супроводом безперервного професійного розвитку особистості на етапах оптації й професійної підготовки, створити оптимальні умови для формування в учнівської молоді уявлень і практичного досвіду, достатнього для проектування образу професійного майбутнього, побудови стратегії й тактики його реалізації. Безперервність кар'єрного консультування повинна забезпечувати формування й перманентний розвиток кар'єрних компетенцій, необхідних для усвідомленого здійснення професійного вибору і його цілеспрямованої реалізації впродовж економічно активного життя. Кар'єрне консультування дозволить підвищити рівень кар'єрної компетентності учнівської молоді, її конкурентоспро-

можності й професійної мобільності, забезпечить розвиток кадрового потенціалу країни відповідно до потреб ринку праці.

У розділі «Консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ» (автор – Д. О. Закатнов, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник) розкрито суть дефініції «професійна кар'єра», висвітлено особливості планування та розвитку кар'єри на етапі професійної підготовки в умовах закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Автором розглянуто організаційно-педагогічні умови створення системи консультування для професійної кар'єри на рівні закладу професійної (професійно-технічної) освіти, визначено його мету та завдання у контексті проблеми планування й розвитку професійної кар'єри учнівської молоді та формування кар'єрної компетентності.

У розділі «Мотиваційна основа кар'єрного розвитку сучасної особистості» (підготовлений доктором педагогічних наук, професором В. Т. Лозовецькою і доктором педагогічних наук, доцентом Л. М. Єршовою) досліджено вплив мотивації на планування й розвиток професійної кар'єри особистості. Проаналізовано сучасні умови праці, теоретичні та практичні основи кар'єрного зростання особистості. Охарактеризовано особливості стимулювання як способу впливу на трудову мотивацію людини, найвідоміші стилі керівництва, типи організаційних культур, індикаторів-показників якісних/кількісних характеристик трудових мотивів. Здійснено аналіз економічних і соціально-психологічних чинників, охарактеризовано шляхи модернізації системи професійної освіти як мотиватора розвитку професійної кар'єри, серед яких: застосування інновацій шляхом здійснення наукових досліджень; врахування позитивного зарубіжного досвіду; внесення змін до законодавства; забезпечення реального рівного доступу молоді до професійної освіти; запровадження в закладах професійної (професійно-технічної) освіти маркетингового управління; формування мережі центрів консультування з професійної кар'єри тощо. У розділі «Навчально-методичне забезпечення формування кар'єрних орієнтацій учнівської молоді в навчальних закладах професійної освіти» (автор – доктор педагогічних наук, професор В. Ф. Орлов) розкрито актуальність формування кар'єрних орієнтацій учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, сутність формування уявлення про професійну кар'єру та кар'єрних орієнтацій, їх значення у професійному становленні майбутніх фахівців, розвитку їхньої

кар'єрної компетентності. У розділі пропонується програма і зміст спеціального курсу «Моя професійна кар'єра», опис тренінгових занять і вправ, які сприяють розвитку уявлень про професійний успіх і формуванню кар'єрних орієнтацій учнів.

Розділ «Онлайн-консультування з розвитку кар'єри у системі професійної освіти» підготовлений кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником лабораторії професійної кар'єри ІПТО НАПН України С. В. Алексеєвою. У розділі висвітлені теоретичні й практичні аспекти онлайн-консультування з розвитку кар'єри, форми та методи цього процесу, розкрито зміст педагогічного супроводу майбутніх фахівців в онлайн-консультуванні з розвитку професійної кар'єри, запропоновані практичні рекомендації щодо організації онлайн-консультування у професійних навчальних закладах. Автор доводить, що використання сучасних інформаційних і мультимедійних технологій у консультуванні значно підвищує рівень підготовленості молодих людей до творчої активності у побудові професійної кар'єри, успішної самореалізації в професії, сприяє забезпеченню мобільності випускників на ринку праці.

Розділ 1. КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

1.1. Поняття про професійну кар'єру, планування та розвиток професійної кар'єри

Актуальність проблеми планування й розвитку кар'єри обумовлена переходом від планової економіки до ринкової, за якої, зокрема, діє закон попиту та пропозиції, який стосується й ринку робочої сили. При цьому вимоги до основних її характеристик (набір професійних і загальних компетентностей, кваліфікація, професійний досвід, професійна мобільність тощо) можуть суттєво змінюватися під впливом кон'юнктури вітчизняного ринку робочої сили, який суттєво залежить не лише від внутрішніх, але й зовнішніх соціально-політичних та економічних факторів. За такого підходу випускнику закладу професійної (професійно-технічної) освіти, орієнтованому на професійний розвиток та професійний успіх, уже недостатньо сформувати набір певних професійних навичок і мати міцні знання в рамках своєї професії, у нього у процесі навчання також повинно сформуватися уявлення про майбутню професійну кар'єру, навички професійної адаптації й активної поведінки на ринку праці, уміння керувати власним професійним розвитком і т.п.

Результати наших досліджень дозволяють стверджувати, що більша частина учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, перебуваючи на старті професійного шляху, не здатна зробити вибір, який рівною мірою задовольняв би як їх інтереси й потреби, так і потреби суспільства в трудових ресурсах. Тому одне із завдань системи професійної (професійно-технічної) освіти полягає в створенні умов, що забезпечують молодому поколінню можливості пошуку й реалізації найбільш ефективних, соціально прийнятних і затребуваних стратегій професійної кар'єри, її конкурентоспроможність на ринку праці, професійну мобільність і перспективи кар'єрного зростання впродовж життя [2].

Період навчання у закладі професійної (професійно-технічної) освіти для значної більшості учнів хронологічно збігається з періодом юності. Саме в цей період активізуються процеси самовизначення особистості, в тому числі й професійного, вибудовується її «Я-Концепція», формується

ставлення до себе як майбутнього професіонала тощо. У юнацтва підвищується сприйнятливість до соціальної обстановки й стосунків між людьми, відбувається формування соціально-відповідальної поведінки, поступова емансипація від дорослих, стверджується самостійність особистості, формуються пізнавальні й професійні інтереси, вибудовуються життєві плани тощо. Зрозуміло, що життєві плани юнацтва не обмежуються вибором професії, однак проблема вибору й планування подальшого професійного шляху, у тому числі професійної кар'єри, є для цього періоду розвитку особистості однією з провідних [9].

Проблема підготовки людини до вибору, планування й розвитку професійної кар'єри для вітчизняної педагогіки є відносно новою й інтенсивне дослідження її розпочалося на початку століття. Принагідно зазначимо, що у психолого-педагогічних дослідженнях професійна кар'єра розглядається переважно в контексті проблем професійного розвитку й професіоналізації особистості. При цьому центральною категорією, яка розкриває глибинні процеси взаємодії людини й професії, є професійний розвиток, який визначається як зміна психіки в процесі засвоєння й виконання професійно-освітньої, трудової й професійної діяльності.

Слід зазначити, що термін «професійна кар'єра» у педагогіці все ще перебуває на етапі понятійного становлення. У соціології виділяють широке й вузьке тлумачення терміна «кар'єра» [5, с. 198]. У широкому сенсі кар'єра визначається як загальна схема професійного розвитку людини, що складається з послідовності відповідних епізодів і подій та містить у собі не лише просування по службі, але й всі значні зміни життєвого шляху взагалі. У вузькому розумінні кар'єру розглядають або як професійне просування, професійне зростання, перехід із одних щаблів професіоналізму до інших, більш високих, або ж під розумінням кар'єри мають на увазі посадове просування, де на перший план виходять досягнення певного соціального статусу, отримання певної посади [7]. З точки зору психології, під кар'єрою слід розуміти певну модель життєвого успіху, у якій віддзеркалюються основні цінності, що визнаються в даному суспільстві й у соціальній свідомості [3]. Ще вужче визначається в психології поняття професійної кар'єри, яка формується в результаті взаємодії різних сторін життєдіяльності індивіда, вибору ним пріоритетного життєвого шляху. Професійна кар'єра включається в контекст життєвого шляху індивіда як резуль-

тат побудови життєвих планів і умова професійного самовизначення. Професійна кар'єра характеризується тим, що працівник у процесі діяльності проходить різні стадії індивідуального розвитку, починаючи з освіти й першого робочого місця – й закінчуючи виходом на пенсію [4].

За результатами аналізу психолого-педагогічних досліджень з проблематики професійної кар'єри (А. Бражникова, Л. Єршова, Д. Закатов, Л. Кудрінська, Є. Могільовкін, М. Пряжников, В. Орлов, Є. Толгурова, А. Чернявська та інші) її можна визначити як динамічний процес вибору оволодіння і включення особистості до трудової діяльності за певною професією, для якого є характерним його незакінченість у контексті перманентної професіоналізації протягом усього активного трудового життя, яка передбачає постійне підвищення професійного рівня, а також допускає зміну професії. За такого підходу поняття «професійна кар'єра» можна інтерпретувати як процес самореалізації людини у професійному житті, який передбачає наявність адекватних умов для прояву й систематичного розвитку її знань, навичок та особистісних якостей, що надають можливість закріпити за собою певний соціальний і професійний статус [12].

Аналіз робіт закордонних і вітчизняних дослідників психології кар'єри дозволить виділити наступні, властиві їй, закономірності: у професійній кар'єрі мають місце загальні універсальні закономірності, насамперед – нерівномірний і перманентний характер професійного розвитку особистості; професійний розвиток особи має еволюційний характер; особистість реалізує себе в професії індивідуально й своєрідно.

Таким чином, професійна кар'єра – це особливий вид діяльності, спрямований на розвиток і самореалізацію особи у трудовій діяльності, досягнення високого рівня професіоналізму. За такого підходу професійна кар'єра – це процес самореалізації людини, що передбачає наявність і розвиток у психологічному просторі суб'єкта професійної кар'єри його «Я-концепції», вольової сфери, психологічної стійкості, рефлексивних особливостей, мотиваційної структури, рефлексії, загальних і професійних компетентностей тощо.

Щодо співвідношення вибору професії та побудови професійної кар'єри, то, на думку Д. Сьюпера, вибір професії можна розглядати як дискретну подію, а процес побудови кар'єри – як відповідний вибір, що постійно чергується. При цьому, на думку автора, на різних етапах свого розвитку людина обирає професію й кар'єру різними спо-

собами. Наприклад, людина, що вперше обирає професію, має ширше поле вибору, ніж людина, що вже одержала професійну освіту. Люди, що мають родину і що її не мають, також мають різні за обсягом поля вибору. По-різному такий вибір відбувається й у представників різних соціальних верств [6].

Слід зазначити, що стосовно кар'єри довгий час панував імператив «одне життя – одна кар'єра», у рамках якого стверджувалося, що для успішного здійснення кар'єри протягом усього періоду професійної активності працівникові необхідно й достатньо розвивати одне або декілька конкретних умінь і навичок, що є професійно необхідними для певної професії. Новий погляд на специфіку посадового й професійного просування працівників (поліваріативна кар'єра) розглядає кар'єру як циклічне явище, при якому кожний із циклів передбачає послідовне проходження стадій професійного становлення й розвитку (вибір → прискорене навчання (перенавчання) → входження → освоєння → досягнення майстерності → відхід). При цьому працівник може розвивати й удосконалювати свої професійні вміння й навички в декількох сферах діяльності, які можуть і не перетинатися. У поліваріативній кар'єрі від працівників, що претендують на успішне професійне просування, вимагається насамперед володіння не конкретним та обмеженим набором навичок і умінь, а свого роду метауміннями, до найважливіших із яких відноситься здатність швидко адаптуватися до нестабільних умов організаційної сфери, а також здатність до ефективного самонавчання [11]. Таким чином, у сучасних умовах професійна кар'єра може розвиватися як за лінією спеціалізації (вдосконалення за одним, обраним на початку професійного шляху, напрямом професійного розвитку), так і в напрямі транспрофесіоналізації (оволодіння професіями з інших, навіть неспоріднених, галузей професійної діяльності).

Професійна кар'єра є динамічним процесом, що передбачає як особистісний, так і професійний розвиток людини. В організаційному аспекті кар'єра – це цілеспрямоване професійне зростання, розширення професійної компетентності, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із якістю діяльності працівника; в особистісному аспекті її можна розглядати як суб'єктивно усвідомлені власні судження людини щодо професійного майбутнього та ставлення до нього, очікувані шляхи самовираження у праці і задоволення нею, індивідуально усвідомлені позиція й поведінка, пов'язані з професійним

досвідом людини; в соціальному аспекті – як уявлення щодо кар'єрних маршрутів і шляхів досягнення успіхів, прийнятних з точки зору суспільних цінностей і таких, що відповідають потребам економіки.

Планування кар'єри можна визначити як процес виявлення та постановки мети в роботі (бізнесі), аналіз поточної ситуації і прогнозування можливості її досягнення. Цей процес передбачає послідовний вибір роду занять і професії, підготовку до неї, отримання роботи (відкриття своєї справи), професійне зростання, варіанти корекції кар'єри аж до моменту припинення професійної діяльності. Як і будь-який інший план, план кар'єрного розвитку передбачає моніторинг проміжних результатів і оцінювання поточної ситуації, порівняння планованих і фактичних підсумків, внесення коригувань, доробок і деталізації відповідно до отриманих результатів тощо [12, с. 12].

Планування професійної кар'єри є динамічним процесом. Власне план кар'єри може змінюватися під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Відповідно змінюється стратегія й тактика їх реалізації, що впливає на кар'єрний розвиток особистості. З точки зору психології, кар'єрний розвиток є складовою частиною індивідуально-професійного розвитку особистості, який базується на самореалізації й професійному зростанні. При цьому він є однією з найбільш значущих складових її нематеріальної мотивації. У цьому контексті розвиток професійної кар'єри можна розглядати як процес незворотних, спрямованих і закономірних змін як у її проектуванні, так і у реалізації, що приводять до виникнення кількісних, якісних, структурних перетворень діяльності людини за відповідним напрямом [13].

1.2. Система консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Підготовка учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору та розвитку професійної кар'єри передбачає здійснення психолого-педагогічної підтримки зазначених процесів. Принагідно зазначимо, що, на нашу думку, підготовка учнівської молоді до вибору та розвитку професійної кар'єри є соціально-педагогічною проблемою, яка не може бути розв'язана лише засобами професійної орієнтації та іншими видами навчально-виховної роботи в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, а потребує реалізації

комплексу узгоджених і взаємопов'язаних заходів з боку органів державної влади, системи освіти в цілому, роботодавців, засобів масової інформації, соціальних партнерів тощо. Проте існують певні напрями розв'язання цієї проблеми, які можуть бути вирішені в межах системи професійної (професійно-технічної) освіти. До числа таких напрямів, зокрема, відноситься такий специфічний різновид психолого-педагогічного консультування учнівської молоді, як консультування для кар'єри (кар'єрне консультування).

Кар'єрне консультування можна визначити як процес взаємодії учня з консультантом, що ставить за мету надання допомоги молодій людині у вирішенні проблем розвитку її професійної кар'єри. Кар'єрне консультування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти має на меті надання допомоги: у плануванні кар'єри та формуванні навичок прийняття рішень стосовно професійного та кар'єрного розвитку; розумінні особливостей ринку праці; мотивації навчання у контексті майбутньої професійної діяльності тощо. Випускникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що вперше потрапляють на ринок праці, кар'єрне консультування сприятиме в пошуку роботи та працевлаштуванні шляхом формування специфічної здатності до працевлаштування. Загалом кар'єрне консультування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти охоплює: визначення цілей професійної діяльності людини, які вона прагне досягти впродовж економічно активного життя, і визначення шляхів їх досягнення в умовах динамічного ринкового середовища; консультації з питань стратегії пошуку роботи; консультування з питань складання індивідуального плану професійного розвитку і кар'єрного зростання; розроблення конкретних освітньо-професійних маршрутів (траєкторій), за якими людина зможе успішно реалізувати кар'єрні плани; допомогу майбутньому фахівцю у формуванні вмій складати резюме (профілю компетенцій) та вести співбесіду з роботодавцем; виявлення схильностей; діагностування сформованості професійних і особистісних якостей; сприяння розвитку здатності до самопізнання, рефлексії, самооцінки тощо.

Одним із результатів кар'єрного консультування є розроблення учнем індивідуального проекту розвитку кар'єри. Він є результатом послідовного перетворення кар'єрних настанов учня в конкретний поетапний план дій і передбачає пророблення заходів для його реалізації,

які враховують як об'єктивні можливості й кар'єрні очікування учня, так і потреби ринку праці.

Психолого-педагогічна підтримка кар'єрного розвитку учнів закладами професійної освіти є важливою складовою їхньої освітньої діяльності. Оскільки професійна (професійно-технічна) освіта на пряму співвідноситься з кар'єрними прагненнями й планами молоді, більшість учнів прагне мотивовано отримати освіту, яка б послужила стартовою основою професійної кар'єри і забезпечувала її подальший розвиток. За такого підходу психолого-педагогічна підтримка в частині розвитку кар'єри в системі професійної освіти передбачає надання широкого спектру відповідних послуг.

У контексті власне кар'єрного консультування установа професійної освіти може розв'язувати низку завдань:

1. Допомога в самооцінці й самоаналізі, оскільки планування кар'єри передбачає насамперед наявність в учнів об'єктивних систематизованих знань про себе та свої можливості. Прийняття рішень щодо власної кар'єри може бути правильним лише тоді, коли вони засновані на розумінні учнем самого себе, своїх слабких і сильних сторін, своєї мотивації, психологічних характеристик, інтересів і здатностей тощо. Учень повинен ідентифікувати себе як особистість, щоб надалі співвідносити та зіставляти себе з тією або іншою професійною діяльністю.

2. Допомога в розумінні світу професій. Більшість учнів має певні уявлення й розуміння стосовно світу професій та його структури, але при виборі професійної кар'єри та формуванні планів щодо її реалізації в учня існує потреба в дослідженні конкретних сегментів цієї структури, насамперед – пов'язаних з його навчально-професійною спеціалізацією.

3. Допомога стосовно входження до світу професійної праці, сприяння працевлаштуванню учнів. Цей процес потребує різного роду підтримки, яка може полягати у поширенні інформації серед учнів, які бажають набути практичний досвід ще під час навчання, про вакансії поза навчальним закладом, у допомозі при підготовці резюме та проходженні співбесіди з роботодавцями, формуванні навичок пошуку роботи тощо.

4. Допомога у формуванні в учнів умінь приймати рішення щодо власної кар'єри. На основі отриманої інформації та її аналізу учня необхідно навчити складати довгострокові й короткострокові плани

розвитку своєї кар'єри й співвідносити їх із об'єктивною реальністю. В ідеалі такі плани повинні будуватися й узгоджуватися з отриманою раніше інформацією про кар'єру.

Консультавання з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти потрібно розглядати не як автономний засіб підготовки учнів до вибору та реалізації професійної кар'єри, а як провідний елемент відповідної педагогічної системи. Зрозуміло, що реалізація такої системи на рівні держава, або принаймні системи освіти, або системи професійної (професійно-технічної) освіти, є сьогодні вкрай малоімовірною. Наприклад, впродовж понад 25 років в Україні так і не створено системи професійної орієнтації населення, хоча вона була задекларована й закріплена прийняттям декількох відповідних концепцій. При цьому зазначена система має за мету активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [10]. Іншими словами, вирішення проблеми професійного самовизначення, яке за своїм змістовим наповненням є близьким до проблеми формування кар'єрної компетентності [1], потребує створення окремої системи. Проте зазначена система, задекларована Концепцією державної системи професійної орієнтації населення [10], де-факто не існує на загальнодержавному рівні та рівні освітньої системи. Певні елементи системи професійної орієнтації функціонують переважно в окремих закладах освіти, у найкращому випадку – на рівні району або міста. За такого стану справ проблема створення системи консультавання з професійної кар'єри може вирішуватися шляхом її розбудови знизу вгору, тобто на першому етапі її доцільно реалізувати на рівні окремого навчального закладу або групи навчальних закладів.

Одним із основних елементів педагогічної системи є її мета. При цьому слід мати на увазі, що психолого-педагогічний аспект кар'єрного розвитку особистості пов'язаний із переходом особистості від одного рівня свого професійного та кар'єрного розвитку до іншого, більш високого. Як наслідок, у особи розвивається прагнення до самореалізації, здатність до саморозвитку, самооцінки й самоаналізу кар'єрного потенціалу, вибору, планування й реалізації кар'єри [14, с. 21]. А саме здатність людини до ефективного виконання конкретних дій, у тому

числі пов'язаних із розвитком та саморозвитком, визначається як компетентність. Аналіз підходів Н. Абакумової, С. Гончаренка, Є. Зеєра, І. Зімньої, А. Хуторського та інших дослідників до змістового наповнення компетентності як педагогічної категорії дозволяє стверджувати, що компетентність є особистісною характеристикою, яка проявляється в діяльності й має вирішальне значення для досягнення в ній успіху. При цьому однією з суттєвих характеристик компетентності є її динамічність, тобто вона формується та розвивається впродовж життя людини. Якщо вести мову про здатність особи обирати, планувати та реалізовувати професійну кар'єру, то цілком логічно вести мову про необхідність формування відповідної компетентності, яка визначається як кар'єрна компетентність [15]. Таким чином, основною метою консультування для кар'єри можна вважати формування в учнівської молоді кар'єрної компетентності.

Аналіз досліджень, пов'язаних з кар'єрною компетентістю особистості (О. Кежов, Є. Могільовкін, Н. Нікітіна, С. Осіпова, О. Садон та інші), дозволяє визначити її як інтегративну якість особистості, що характеризує її прагнення, ставлення, готовність і спроможність до вибору, планування та реалізації професійної кар'єри, передбачає рефлексивне бачення себе та адекватну самооцінку. За такого підходу консультування з професійної кар'єри можна розглядати як систему організаційного, психолого-педагогічного й інформаційного забезпечення й супроводу розвитку кар'єрної компетентності особистості.

У структурі кар'єрної компетентності особистості виокремлюють особистісно-ціннісний, когнітивний, рефлексивно-оцінний та діяльнісний компоненти. Особистісно-ціннісний компонент кар'єрної компетентності характеризується інтересом учня до набуття професійної освіти; позитивною мотивацією до розвитку професійної кар'єри; ієрархією кар'єрних та професійних ціннісних орієнтацій. Когнітивний компонент характеризується: системою знань щодо майбутньої професійної діяльності, типів, етапів, стратегій і шляхів розвитку кар'єри, вимог до особистісних якостей, необхідних для успішної професійної діяльності. Рефлексивно-оцінний компонент характеризується здатністю до самоаналізу й адекватної самооцінки, оцінки результатів навчально-практичної діяльності, розв'язання кар'єрних проблем на етапах її вибору і планування. Діяльнісний компонент характеризується включенням учня у процес професійної освіти як суб'єкта, що обрав професійну кар'єру;

діяльністю щодо накопичення й розвитку релевантних професійних компетентностей, плануванням кар'єри, у процесі якого учні визначають власні кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення, а також здійсненням практичних заходів з їх реалізації. У практичному плані дослідження динаміки формування в учнів, як окремих компонентів кар'єрної компетентності, так і цього феномену в цілому, дозволятимуть визначити педагогічну ефективність функціонування системи консультування з кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Організаційно-предметним середовищем консультування з професійної кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти можуть виступати Центри професійної кар'єри. Таку назву можна вважати умовною, оскільки в Україні створено декілька центрів, які виконують схожі функції, але відрізняються назвою (Центр кар'єри, Центр розвитку кар'єри, Центр консультування з професійної кар'єри тощо). Центр професійної кар'єри – це підрозділ, зокрема виокремлений, закладу професійної (професійно-технічної) освіти, основною метою якого є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм щодо планування й розвитку кар'єри, які допомагатимуть учням і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр професійної кар'єри виконує також функцію сполучної ланки між навчальним закладом і ринком праці.

До основних напрямів діяльності Центрів кар'єри можна віднести: надання консультаційних послуг з професійної орієнтації й планування кар'єри для учнів і випускників закладу професійної (професійно-технічної) освіти, а також здійснення профорієнтаційної роботи з учнями закладів загальної середньої освіти; індивідуальне й групове консультування з питань поведінки на ринку праці й використання інструментів самомаркетингу; навчання способів ефективних ділових взаємостосунків; надання інформації стосовно тенденцій ринку праці у контексті перспектив працевлаштування; навчання методів побудови професійної кар'єри; психологічне консультування для виявлення інтересів, здатностей, здібностей тощо; створення можливостей для набуття учнями практичного професійного досвіду під час навчання (виробнича практика, робота за фахом у позаурочний час, проектна діяльність фахового спрямування тощо); сприяння працевлаштуванню випускників; проведення тренінгів з кар'єрного розвитку; методичне, інформаційне, психологічне забезпечення кар'єрного розвитку учнів;

створення ресурсно-інформаційної бази роботи Центру; створення та підтримка сайту щодо кар'єрного розвитку учнів і випускників закладу.

У контексті проблематики формування кар'єрної компетентності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до числа пріоритетних завдань Центру можна, зокрема, віднести реалізацію педагогічних технологій підготовки учнів до вибору й реалізації професійної кар'єри [8].

Зазначимо, що в цілому потребує розв'язання проблема навчально-методичного забезпечення підготовки учнівської молоді до планування й розвитку професійної кар'єри у системі професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема – засобами інформаційно-комунікаційних технологій, мотивації кар'єрного розвитку сучасної особистості, методичні засади використання педагогічних технологій у процесі підготовки учнів до планування й розвитку професійної кар'єри тощо.

Рекомендована література

1. Закатнов Д. Становление дефиниций «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» в контексте профессионального самоопределения учащейся молодежи / Дмитро Закатнов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук, праць: Вип. 7. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С.13–18.

2. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page>

3. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 360 с.

4. Коробейникова А. П. Теоретические подходы к определению понятия «профессиональная карьера» [Электронный ресурс] // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. — М.: РОС, 2012. – 1 CD ROM.

5. Лукашевич Н.П. Социология труда: учеб. пособие / Н. П. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 320 с.

6. Михайлов И.В. Проблема профессиональной зрелости в трудах Д. Е. Сьюпера // Вопросы психологии. – 1975. – № 5. – С. 110–122.

7. Могилёвкин Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: монография.– Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.

8. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С. – Київ :

ПТО НАПН України, 2015. – 221 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/106916>

9. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика: монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : Педагогічна думка, 2014. – 235 с.

10. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.08 р. № 842 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

11. Соколова А. С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2013. – № 3 (19). – С. 99–102.

12. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.]; за ред. Д. О. Закатнова. – К.: ПТО НАПН України, 2015. – 188 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/705416/>

13. Храмова О. Б. Карьерное развитие студентов в процессе получения высшего образования: диссертация ... канд. психолог. наук. – М., 2013. – 191 с.

14. Янченко И. В. Формирование карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук. – Красноярск, 2013. – 255 с.

15. Kuijpers M., Schyns B., Scheerens J. Career Competencies for Career Success // *The Career Development Quarterly*. – 2006. – Vol. 55. – P. 168–178.

Розділ 2. МОТИВАЦІЙНА ОСНОВА КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Мотивація і кар'єра

Мотивація особистості, зокрема окреслення її цілей і мотивів, є одним з найголовніших завдань щодо планування кар'єрного розвитку, причому, мотивація передбачає створення умов для появи у людини її особистих мотивів. Мотивування – це, по суті, створення збагаченого стимулами й можливостями професійного середовища, в якому людина актуалізує свої мотиви, реалізуючи кар'єрні цілі і плани. Поведінка й діяльність особистості спонукаються, спрямовуються й регулюються мотивацією, власне кажучи, сукупністю мотивів, які утворюють мотиваційну сферу, що зумовлює тісний взаємозв'язок мотивації й кар'єри особистості.

Дослідження засвідчили, що мотиви є внутрішньою детермінацією діяльності, її важливим спонукальним компонентом. Діяльність, у свою чергу, впливає на мотиви. Наприклад, Б. Ломов у праці «Психічна регуляція діяльності» наголошує, що співвідношення діяльності й мотиву непросте й неоднозначне. Особа, завдяки тому чи іншому мотиву, може здійснювати певний вид діяльності, однак по її завершенні мотив може спонукати до іншої діяльності. Причому, в основі поведінки людини у здійсненні того чи іншого виду діяльності завжди перебуває мотивація.

У сучасному світі бізнесу найважливішим джерелом підтримки особистості в плануванні та розвитку кар'єри дослідники В. Пугачов, А. Ручка, Е. Уткін вважають професійне середовище. Розвиток своїх працівників та забезпечення ефективної співпраці у професійному середовищі сучасні організації вважають одним із основоположних чинників успіху не лише особи, але й компанії, в якій вона працює.

Принагідно зазначимо, що шляхи розвитку кар'єри істотно відрізняються один від одного в залежності від етапу кар'єрного росту працівника. Наприклад, аналізуючи сучасні умови праці, теоретичні та практичні основи кар'єрного зростання особистості, В. Лозовецька у праці «Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах праці» виділяє кілька етапів розвитку кар'єри особистості.

Етап 1 – початковий розвиток кар'єри, коли відбувається перевірка професійної придатності, визначається рівень мотивації до обраного фаху, формуються нові знання, уміння й навички, зростає рівень компетентності, проявляються конкретні професійні прагнення й зацікавленості, формуються трудові мотиви.

Етап 2 – набуття професійного досвіду на рівні аналізу, перевірки, застосування в реальних умовах праці набутих знань, умінь і компетенцій.

Етап 3 – самовдосконалення, коли працівники вмотивовані до професійної діяльності у тій чи іншій організації, задоволені працею, здійснюють свої професійні дії й функції у відповідності з обраною системою мотивів кар'єрного зростання та з урахуванням інтересів установи.

На кожному з цих етапів працівники можуть розвиватися й просуватися різними способами. У процесі розгортання кар'єри особливу роль відіграє ефективність і результативність праці, досягнення конкретних професійних цілей, що, як стверджують дослідники І. Гущина, В. Патрушев, Н. Калмакан, Т. Санталайнен, сприяє професійному зростанню особистості на всіх етапах реалізації кар'єри.

Слід зазначити, що в сучасних умовах праці спостерігається тенденція планування професійного розвитку особистості в контексті розвитку кар'єри, реалізації потенційних можливостей і домагань людини в оволодінні новими навичками. Причому високий рівень домагань вказує на те, що людина хоче багато чого досягти в житті, піднятися соціальними чи професійними сходами. Вона готова для цього ризикувати, братися за важкі завдання. Але реальних результатів вона досягне тільки в тому випадку, якщо їй є на що розраховувати. В іншому випадку вона може втратити все. Низький рівень домагань буває у людей, що віддають перевагу «синиці в руках». Здебільшого для них важливіше не втратити досягнуте, уникнути невдачі. Деякі вчені (У. Бреддік, А. Карпов, В. Ковальов, К. Малишев, Х. Хекхаузен) сходяться в думці про те, що планування кар'єрного розвитку сучасних працівників є реальним, якщо члени колективу уявляють собі реальну ситуацію щодо відповідності власних домагань можливостям розвитку кар'єри в організації, зокрема, можливостям щодо розширення функціональних обов'язків та посад у межах існуючої організаційної структури. Суттєвим у цьому є мотиваційна ді-

яльність щодо підвищення її самооцінки з метою зміцнення уявлення про правильність професійного вибору, окреслення системи мотивів до розвитку власної кар'єри. Самооцінка, безумовно, є важливою психологічною характеристикою людини, оскільки відображає її впевненість у своїх професійних і особистих силах, самоповагу й адекватність власних дій. Важливим є здійснення оптимальної самооцінки, яка передбачає самоповагу за умови реальної оцінки своїх можливостей і здібностей. Занижена самооцінка призводить до безпорадності – людина заздалегідь опускає руки перед труднощами й проблемами, оскільки її мислення обмежене переконанням, що все одно вона ні на що не здатна. А. Анастасі, Т. Авдулова, К. Замфір, Ю. Ємельянов вважають, що завищена самооцінка зумовлює надмірні претензії на увагу до своєї персони та необачні рішення.

Отже, у плануванні та розвитку кар'єри важливим є, перш за все, спрямування мотивації на реалістичне уявлення особистості про те, чого можна досягти в конкретних умовах праці відповідно до реально-го рівня особистого і професійного потенціалу.

Мотивація передбачає надання допомоги працівнику в реальній самооцінці домагань, визначенні власних здатностей та можливостей, окресленні структури відповідної системи мотивів, спрямованої на реалізацію індивідуальних кар'єрних планів. Розрізняють *нормативну й примусову* мотивацію. *Нормативна мотивація* характеризує безпосередній вплив на особистість працівника з метою зміни його системи цінностей, зумовлюючи тим самим формування бажаної системи трудових мотивів. Здійснюється даний вплив за допомогою таких методів і засобів, як переконання, навіювання, агітація, демонстрація прикладу тощо. У разі успіху цього способу управлінського впливу цілі управління об'єкта стають власними цілями. Тим самим формується і потім проявляється у справах особиста зацікавленість персоналу в ефективних результатах своєї праці, в успішній виробничій діяльності колективу й підприємства. *Примусова мотивація* – це спосіб, який базується на загрозі погіршення задоволення певних потреб працівників у разі невиконання ними вимог суб'єкта управління. На практиці він реалізується за допомогою наказів, розпоряджень, інструкцій, вимог, негативних санкцій. За умов оперативного управління примусова мотивація має низку переваг. Для її реалізації досить використовувати базові, елементарні потреби, які насущні для всіх

людей. Примусова мотивація максимально оперативна, даний спосіб впливу на персонал не вимагає витрат будь-яких реальних життєвих благ. Однак існує й низка недоліків психологічного й соціального характеру, притаманних цьому управлінському способу формування трудових мотивів. Владне мотивування здатне викликати у працівників, крім прагнення до усунення загрози з боку суб'єкта управління, прогресуючий страх втратити досягнуті позиції у праці. Це може стати причиною як конструктивної активності, так і конфліктів, неврозів, порушень трудової дисципліни, плинності кадрів. У цілому даний спосіб впливу орієнтований на жорстке підпорядкування працівників суб'єкту управління, його цілям і вимогам, що загрожує певними негативними наслідками: примусова мотивація може обмежувати можливості самореалізації працівників, стримувати їх творчі здібності, не сприяти розвитку інноваційної активності підлеглих. Все це свідчить про те, що примусова мотивація сама по собі не є оптимальним управлінським способом формування бажаних трудових мотивів. Практика застосування безпосереднього й опосередкованого типів управління показує, що опосередковані управлінські впливи дають найбільший ефект, однак при короткострокових роботах, екстрених управлінських завданнях більш ефективною є владна мотивація, а пряма мотивація оптимальна на довгих тимчасових інтервалах. На думку Т. Санталайнен, тільки в сукупності ці способи впливу на трудову поведінку працівників складають ефективну систему мотивування праці. Це, перш за все, пояснюється зміною елемента трудової ситуації, що впливає на поведінку людини в сфері праці.

Аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що мотивація особистості до кар'єрного зростання не повинна мати примусовий характер, мотивація має орієнтуватися на ефективну самореалізацію особистості, розвиток її самостійності, творчості та інноваційності.

У сучасній практиці й теорії менеджменту стимулювання, як спосіб впливу на трудову мотивацію людини, вважається найбільш прийнятним і перспективним у мотивації працівників, оскільки створювані оптимальні умови діяльності стимулюють працівника до реалізації власного професійного і творчого потенціалу, дають змогу проявляти себе як особистість і як фахівця одночасно. Стимулювання може бути матеріальним і нематеріальним. Найбільш частою помилкою управління є абсолютизація матеріальних стимулів і мотивів. Ці стимули хоча і є дуже

важливими, але, на думку В. Полякова, все ж не задовольняють повністю потреб працівника, наприклад, потреб вищого рівня мотивації.

Такі дослідники, як Ю. Ємельянов, А. Ручка, Е. Цандер, В. Цветаєв, погоджуються з тим, що в даний час існує два основні підходи до стимулювання персоналу – комплексно-методичний та адаптаційно-організаційний. Перший із них включає комплекс із чотирьох основних груп методів, спрямованих на оптимізацію мотиваційного потенціалу роботи. За рівнем впливу на виробничий ефект вони перебувають у такій послідовності: економічні методи, цільовий метод, метод проектування й перепроєктування роботи, метод співучасті. Економічні методи засновані на матеріальній винагороді за виконану роботу, найважливішою частиною якої є заробітна плата. На думку А. Блінова, Е. Ілліна, М. Мескона, М. Альберта, структура заробітної плати – це базові ставки, преміальні виплати, соціальні програми. Базова ставка – незмінна частина заробітку – повинна бути достатньою, щоб залучити на фірму працівників потрібної кваліфікації й підготовки. Неабияку роль у формуванні мотиваційної структури особистості щодо кар'єрного зростання відіграють пільги та додаткові виплати. В даний час спектр пільг, що надається працівникам, досить широкий: оплачені святкові дні, відпустки, час перерви на відпочинок, медичне страхування на підприємстві, додаткове пенсійне страхування, страхування від нещасних випадків, допомога в підвищенні освіти, профпідготовки та перепідготовки, надання в користування працівників житла, об'єктів відпочинку та розваг і так далі. Організація може надавати також додаткові виплати (премії, нагороди, призи тощо), виходячи з цілей, які закладаються в програму стимулювання праці. Інноваційно-орієнтовані компанії, наприклад, приділяють значну увагу організації стимулювання творчості.

Ціла система заохочення розроблена в організаціях США, Японії, Італії, Німеччини. Це – безкоштовне харчування, запрошення в замські поїздки, безкоштовні обіди в дорогих ресторанах, збільшення привабливості місця роботи (яскраві барвисті стенди, фонтани, квіти, птахи й дрібні тварини). Найбільш поширеною формою матеріального заохочення є система участі в прибутках, суть якої полягає в тому, що за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку формується преміальний фонд, з якого працівники отримують регулярні виплати (Р. Маккензі).

В рамках комплексно-методологічного підходу використовується також цільовий метод стимулювання, який базується на двох важ-

ливих психологічних закономірностях. По-перше, надання цілям чіткої і ясної форми само по собі приводить до підвищення мотивації. По-друге, більшою мотивуючою силою володіють зазвичай більш складні цілі, ніж легкодосяжні, оскільки складна мета розглядається людиною як виклик її здібностям, а переконаність у можливості її досягнення підвищує самооцінку можливостей і здатностей людини.

Виходячи з цього, можна дійти висновку, що мотивація особистості до кар'єрного зростання має передбачати застосування різних форм стимулювання працівників відповідно до значущості працівника в організації, передбачаючи окреслення конкретних цілей, які повинні бути чітко сформульованими, мобілізуючими, але реально досяжними.

Існує також метод залучення персоналу, заснований на ідеї максимально повного залучення працівників до самого процесу організації праці й управління нею. В результаті розвивається професійна активність і ініціативність працівників, підвищується мотивація до професійного зростання. У процедурному плані цей метод вимагає надання працівникові права голосу при вирішенні проблем, дієвого делегування прав, що стосуються можливості ухвалення рішень, визначення відповідних дій для виходу з проблеми. Це безпосередньо впливає на підвищення рівня професіоналізму, мотивації до праці та поліпшення діяльності організації.

Другий підхід до стимулювання персоналу організації називається адаптаційно-організаційним. Він, однак, лише умовно може бути відділений від розглянутого вище, оскільки багато в чому використовує ті ж самі методи і принципи створення мотивації. Специфіка адаптаційно-організаційного підходу до кар'єрного розвитку особистості полягає в тому, що система мотивуючих впливів розподіляється за основними фазами її діяльності – починаючи від прийому на роботу і пов'язаної з цим професійної адаптації, закінчуючи фінальними етапами професійної кар'єри. Фактором величезного мотивуючого значення, що має довгострокову дію, є перше сприйняття працівником організаційної структури закладу праці в момент прийому на роботу. Тому необхідно відповідним чином організувати перші дні і навіть перші години перебування працівника в організації, забезпечити етап первинної адаптації, який передбачає надання адаптаційного режиму роботи, більш м'яких критеріїв оцінки, опіку й наставництво. Наступний аспект оптимізації мотивуючої функції співвідноситься зі зрілими стадіями професійної кар'єри, з досягненням високого рівня про-

фесійної компетентності. Тут на перший план повинна виходити вся система вже розглянутих методів забезпечення мотивації. Ще одним засобом мотивування, що передбачаються в період даного підходу, є забезпечення «еластичності робочого часу» – надання працівникові часткового права самому планувати свій робочий час, розпоряджатися ним у залежності від його індивідуальних особливостей і життєвих ситуацій. В організаційно-адаптаційному підході значна роль відводиться методу інформування про результати роботи, тобто зворотного зв'язку. Доведено, що потреба в інформації про якість роботи є самостійним стимулом для її здійснення. З інформуванням пов'язана практика «недирективних консультацій» (доброзичливе вислуховування підлеглого, який виявився в стані фрустрації або сильного емоційного напруження), співбесід з керівництвом (періодичні бесіди співробітників з керівником свого керівника), програм відкритих дверей (особисте звернення співробітника до керівника будь-якого рангу) тощо.

Таким чином, аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що у плануванні кар'єрного розвитку особистості адаптаційно-організаційний підхід має передбачати надання консультативної допомоги, організацію наставництва щодо адаптації до реальних умов праці, розробки системи заходів, спрямованих на організацію «еластичного» робочого часу, формування відповідного рівня професійної компетентності, окреслення системи трудових мотивів з метою розвитку бажання працювати сумлінно, професійно й організовано, в повній мірі реалізуючи кар'єру на всіх етапах професійного становлення.

Вчені наголошують, що трудова мотивація може розглядатися і як процес впливу різними способами й засобами на виконавця, спрямований на спонукання його до трудової діяльності, і як результат цього впливу, що відображається на сукупності трудових мотивів. Значна увага у визначенні чинників кар'єрного зростання, що обумовлюють мотивацію працівників, приділяється задоволеності працею. В цілому на побудову та коригування системи мотивації в конкретній організації впливають організаційна культура та стиль керівництва, який розглядають як важливий мотивуючий фактор, як стійкий комплекс рис керівника щодо його відносин із підлеглими. Вчені Е. Цендер та В. Цветаєв виділяють три основні стилі керівництва: *авторитарний* (одноосібне прийняття керівником усіх рішень, слабкий інтерес до працівника як до особистості); *демократичний* (прагнення керівника до вироблення

колективних рішень, узгодження зі співробітниками цілей організації, врахування побажання працівників); *ліберальний* (намагання керівника ухилитися від прийняття рішень і перекласти цю задачу на інших, надання своїм співробітникам повної свободи дій).

Слід зазначити, що керівникам при використанні на практиці тих чи інших управлінських дій стосовно кар'єрного зростання працівників необхідно враховувати внутрішні та зовнішні спонукання трудової поведінки працівників, тобто знати, що конкретно мотивує, спонукає їх працювати сумлінно та ініціативно, а що, навпаки, зумовлює байдужість і негативне ставлення до роботи.

Організаційна культура підприємства включає систему норм і правил поведінки, яка існує в організації, що стосується взаємодії керівництва і персоналу, комунікативних мереж, способів вирішення конфліктів, методів прийняття рішень і т.п.). Д. Аширов, А. Кочеткова, В. Цветаєв виділяють чотири типи організаційних культур.

1. Бюрократична – організація здійснюється сильним керівництвом, функції та відповідальність працівників чітко регламентуються й документально закріплюються, керівництво визначає лідерів і можливі напрямки розвитку, виробнича й особиста інформація збирається й контролюється, але доступ до неї обмежений.

2. Органічна – організація характеризується окресленою загальною ідеєю, функції та відповідальність реалізуються з майже автоматичною точністю, керівництво задає контекст і мету, зводячи до мінімуму інше втручання, виробнича й особиста інформація розцінюється як спільна, яку, однак, не потрібно виносити назовні.

3. Підприємницька – організація у діяльності передбачає вільну ініціативу, функції та відповідальність є такими, якими їх визначають працівники відповідно до тих чи інших посад, керівництво дає людям реалізувати власні ідеї та плани щодо ефективної праці, в оцінці працівника враховуються індивідуальні досягнення й результати.

4. Партисипативна – організація характеризується всебічними обговореннями, функції та відповідальність за необхідності розділяються та змінюються, керівництво діє як каталізатор групової взаємодії і співпраці, інформація та результати праці оцінюються відкрито.

Принагідно зазначимо, якщо розроблена в організації система мотивації вступає в протиріччя з поведінковими характеристиками працівників, потрібно коригувати систему планування кар'єрного роз-

витку персоналу організації. Спроби нав'язування мотивів зверху без урахування існуючої організаційної культури, індивідуальних потреб працівників є мало ефективними.

Розглянемо найбільш характерні особливості мотиваційної сфери співробітників для різних типів організаційних культур.

1. При домінуванні бюрократичної організаційної культури для працівників спонукальним мотивом у першу чергу є економічний інтерес (матеріальні заохочення, гроші і т.п.).

2. При домінуванні органічної організаційної культури працівники стурбовані в основному соціальними потребами і знаходять почуття самоідентичності тільки у взаєминах з іншими людьми. Працівники схильні позитивно реагувати на ініціативи начальства, коли воно враховує соціальні потреби своїх підлеглих і, в першу чергу, потреби в суспільному визнанні.

3. У разі переваги підприємницької організаційної культури найбільш ефективний спосіб мотивації працівників – створення умов для їх самореалізації. При цьому мотив має відповідати потенціалу працівників, а керівник має передбачити, в разі успіху, гідну винагороду.

4. При партисипативній організаційній культурі кожен індивідуум унікальний, тому стандартні управлінські підходи не спрацьовують, вони повинні бути сформульовані стосовно конкретної людини й даної ситуації.

Отже, аналізуючи вищевказане, можна стверджувати, що організаційна культура організації суттєвим чином впливає на мотивацію особистості до кар'єрного розвитку. Важливим у цьому є гармонійне поєднання мотивації персоналу й мотивації організації в реалізації конкретних цілей і мотивів із урахуванням індивідуальності працівників.

Розуміння внутрішнього світу людини, підстав її дій і вчинків, пов'язаних із трудовою діяльністю, вміння прогнозувати і впливати на її трудову поведінку вимагає вивчення мотиваційного складу особистості. Трудова мотивація, як об'єкт психодіагностичного дослідження, має деякі особливості, що обумовлені, перш за все, специфікою самих мотивів трудової діяльності, джерелами отримання інформації про трудові мотиви, способами їх вивчення (Т. Авдулова, М. Станкін).

В основі мотиву трудової поведінки лежить потреба, пов'язана з трудовою діяльністю. Однак не існує взаємно однозначної відповідності між системою потреб і системою мотивів. Як мотиви, так

і потреби мають свою якісну специфіку і їх не можна ототожнювати. Одна й та сама потреба може реалізовуватися через різні мотиви, а один і той самий мотив може реалізовувати різні потреби. Потребі відповідає цілий клас мотивів, а мотив може входити в різні класи потреб. У результаті діагностика мотивів і потреб не тотожна, хоча тісно взаємопов'язана. Кожному трудовому мотиву відповідає своя мотиваційна система, що характеризує ступінь вкладу мотиву в реалізацію тієї чи іншої потреби. Однак мотиви, пов'язані з певною потребою, – це не просто сума мотивів, а ієрархічна система, в якій є певні рівні домінування мотивів. Визначення мотиваційної ваги мотивів дає можливість виявити загальні характеристики предмета потреби. Виявлення ж рівня домінування мотивів дає можливість уточнити конкретну специфіку предметного змісту потреб. Отже, планування кар'єри особистості має передбачати аналіз потреб у взаємозв'язку із системою трудових мотивів.

Дослідники Д. Аширов, У. Бреддік, В. Патрушев у психодіагностиці трудової мотивації пропонують використовувати низку індикаторів – показників, що дають уяву про якісні або кількісні характеристики трудових мотивів. До найбільш поширених належать: пряма оцінка уявлень людини про причини або особливості трудової поведінки; виявлення системи спонукальних цінностей, релевантних мотивам праці; час прийняття рішення при мотиваційному конфлікті вибору альтернатив; оцінка ефективності виконання діяльності; динаміка трудової поведінки людини впродовж тривалого періоду; продукти діяльності.

Найбільш природним джерелом отримання інформації про трудові мотиви людей, на думку Д. Аширова, К. Замфір, Е. Ілліна, є сама робота – її процес і результат. Спостерігаючи й аналізуючи трудову діяльність працівника, можна відповісти на питання, які сторони роботи для нього найбільш важливі, які з цінностей у діяльності намагається досягти, що в роботі не подобається, до чого ставиться байдуже.

Іншим джерелом інформації про трудові мотиви працівників можуть бути результати відповідних психологічних досліджень, проведених із використанням різних психодіагностичних методик (А. Анастасі, Т. Авдулова, Е. Уткін). Здебільшого для вивчення мотивів трудової діяльності використовуються прямі методи психодіагностики – анкети, опитування, інтерв'ю [15]. В основі методик

такого типу лежить перший індикатор (пряма оцінка), хоча методики можуть відрізнитися за способами конструювання та іншими особливостями. Принцип цих методик полягає в наступному: людині пропонується для вибору або оцінки певний перелік трудових мотивів, потреб, інтересів.

Найбільш поширеним методом вивчення трудових мотивів є дослідження задоволеності працівників своєю працею. У методиках вивчення задоволеності здебільшого використовуються питання трьох типів: для виявлення ступеня задоволеності працею індивіда; про виявлення думок із приводу задоволеності чи незадоволеності працею; про можливі подальші дії індивіда (Е. Замфір, Ю. Ємельянов).

При формулюванні варіантів відповідей для питань першого типу застосовують різні шкали: двочленна (так – ні), тричленна (задоволений – не цілком задоволений – незадоволений), п'ятичленна (абсолютно незадоволений – швидше незадоволений – задоволений, незадоволений – швидше задоволений – повністю задоволений), семичленна і десятичленна.

Отже, можна стверджувати, що психодіагностика трудової мотивації у плануванні кар'єрного розвитку людини спрямована на оцінку суб'єктивної значимості працівників у цілому, а також щодо здійснення окремих аспектів професійної діяльності, найбільш поцінованих професійних дій і функцій, побудову відповідної системи мотивів до професійного зростання, спонукання працівників до ефективної роботи на всіх етапах професійного розвитку. Важливим у вивченні трудових мотивів є: визначення основних трудових факторів, найбільш значимих для різних категорій працівників; аналіз характеру залежностей між більш поцінованими факторами й характеристиками різних категорій працівників; аналіз характеру залежностей між ціннісними уподобаннями і результативністю праці.

Таким чином, можна дійти висновку, що мотивація тісно пов'язана з кар'єрою особистості. Причому, мотивацію особистості у плануванні її кар'єрного розвитку варто розглядати як сукупність мотивів праці щодо прагнення працівника задовольнити власні потреби за допомогою трудової діяльності. Крім того, кожна людина має специфічну систему трудових мотивів, що зумовлена її індивідуальними особливостями і здібностями, рівнем компетентності, досвідом, наявністю професійних норм і цінностей.

2.2. Чинники впливу на планування й розвиток професійної кар'єри учнів у закладах професійної освіти

У системі внутрішніх цінностей українців праця завжди посідала почесне місце. В уявленнях українських мислителів XI–XIII ст. праця виступала як певна місія для кожної верстви Русь-України. У тяжкі для української спільноти XIV–XVII ст., пов'язані з утратою державності, українська духовна й інтелектуальна еліта підносили працю як найважливішу справу служіння Богу й суспільству. Філософи й мислителі XVIII ст. зробили потужний внесок у світову наукову думку, обґрунтувавши працю та професію як джерело найкращих людських чеснот. Навіть у трагічний період нищення в межах Російської імперії української ідентичності сформувалася потужна науково-педагогічна спільнота, представники якої працю пов'язували з покликанням, а суспільну корисність, відповідальність і професійну компетентність вважали основою захисту української народності. XX ст. сильно трансформувало староукраїнське бачення праці як цінності. Ідеали працюючих українських селян перевернені і спляжені, такі хазяї були названі «куркулями», ідентифіковані як ворожі новому ладу. Колгоспи нищили індивідуальність українця-аграрія, а українських селян на тривалий час зробили безпаспортними рабами. Сьогодні вже не викликає сумніву той факт, що основу економічної безпеки будь-якої країни становить якісна система професійної освіти. У нашій системі освіти протягом 26 років відбуваються зміни у ставленні до праці, професії, професіоналізму та в мотивації до планування й реалізації успішної професійної діяльності.

Реформування сучасної системи професійної (професійно-технічної) освіти передбачає виконання низки важливих завдань, серед яких: необхідність модернізації системи професійної (професійно-технічної) освіти, створення механізмів більш ефективного її регулювання, оновлення структури та змісту, вдосконалення практичної спрямованості освітніх програм тощо. Очікується, що в центрі державної політики розвитку професійної (професійно-технічної) освіти мають стояти освітні потреби особистості, готової і здатної вчитися впродовж життя; що професійна освіта має забезпечувати розвиток трудового потенціалу, в основі якого – підготовка компетентних, творчих, активних фахівців, спроможних задовольнити запити промислово-інноваційного розвитку економіки. Отож очевидно є важливість фор-

мування у майбутніх фахівців уміння планувати й будувати власну професійну кар'єру.

Макрочинники. Важливими джерелами інформації про чинники розвитку професійної кар'єри випускників системи професійної (професійно-технічної) освіти є статистичні матеріали державної служби зайнятості, дані Держстату України, інформаційні та аналітичні звіти МОН України тощо. Різні чинники вибору учнями професійно-технічних училищ професії та розвитку їхньої професійної кар'єри розглядалися також у контексті створення в закладах професійної освіти Центрів розвитку професійної кар'єри. Це відображено у працях вітчизняних дослідників, серед яких: С. Алексеєва, Л. Єршова, Д. Закатнов, Л. Злочевська, В. Лозовецька, В. Орлов, М. Шимановський та ін.

Варто зазначити, що серед чинників розвитку професійної кар'єри найбільш вагомими можна вважати макроекономічні, що діють як на державному, так і на інституційному рівнях.

До *негативних чинників державного рівня* варто віднести: проблеми, пов'язані з роздержавленням підприємств, що детермінували не завжди позитивні зміни у відносинах між робітниками, роботодавцями та державою, потужні міграційні процеси, пов'язані з високим рівнем безробіття й наявністю значного числа внутрішньопереміщених осіб; застарілу структуру ринку праці, неготовність його вчасно реагувати на інноваційні економічні тенденції; переважання попиту на малокваліфіковану працю; недостатній рівень професійної мобільності виробничого персоналу; рольовий дисбаланс між професійною та вищою системами освіти.

До *негативних чинників інституційного рівня* можна віднести стан системи професійної (професійно-технічної) освіти, окремих навчальних закладів, а також підприємств і організацій. У системі професійної освіти негативними факторами, що потужно впливають на усвідомлення молоддю професійної кар'єри, є: зменшення контингенту учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, зростання числа неефективних малокомплектних закладів, часто не виправдано поверхове ставлення до викладання предметів соціогуманітарного циклу, недостатня професійна спрямованість викладання загальноосвітніх дисциплін, низький рівень упровадження новітніх виробничих технологій, невідповідність рівня компетентності випускників сучасним вимогам ринку праці, невдоволення роботодавців якістю робочої сили.

На підприємствах та в організаціях також визрівають фактори, які зумовлюють низький рівень мотивації молоді до розвитку професійної кар'єри. Це насамперед неконкурентоспроможність робочих місць, низький рівень заробітної плати і відсутність на виробництві якісного управління людськими ресурсами. Дуже значним є в українських підприємствах попит на низькокваліфіковану працю, частка якої сягає 20 %. За інформацією державної служби зайнятості, у 2016 р. 70 % працівників найпростіших професій отримували заробітну плату в розмірі близько 2000 грн. Найбільшим є попит на низькокваліфіковану працю в сільському господарстві, легкій промисловості, у сфері транспорту й зв'язку, на підприємствах виробництва харчових продуктів. Водночас навчальні заклади, які готують фахівців для цих галузей господарства, у системі професійної (професійно-технічної) освіти становлять більшість.

Таким чином, низький рівень ведення бізнесу в Україні, незадовільна його підтримка з боку держави, а відтак і нездатність роботодавців забезпечувати своїх працівників гідною зарплатою, призводить не лише до погіршення якості вітчизняних товарів і послуг, але й руйнує мотивацію молоді до опанування професії, знижуючи її престижність.

Відсоток безробіття у працівників сфери торгівлі й послуг, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування технологічного устаткування та машин майже дорівнює відсотку безробітних без професії. При цьому до 3 % некваліфікованих робітників, працевлаштованих на економічно стабільних підприємствах, отримують зарплату понад 4000 грн., що становить верхню межу для переважної кількості кваліфікованих працівників вітчизняного ринку праці.

Така незбалансованість у системі оплати праці нівелює зусилля особи в отриманні освіти, оскільки майже для половини випускників вітчизняних професійно-технічних навчальних закладів здобута ними професія не гарантуватиме, на жаль, підвищення рівня оплати їхньої праці. Саме тому більшість із них професійну кар'єру не усвідомлюють як набуття затребуваних суспільством умінь і навичок. Натомість вона сприймається як пошук високооплачуваної посади, що уособлює владу, фінансову стабільність, престиж. З огляду на це, процесуальний, ціннісний та індивідуальний підходи до усвідомлення суті професійної кар'єри втрачають шанси бути прийнятими молодими людьми як спонування до навчання впродовж життя. На це є безліч пояснень.

Наприклад, з точки зору теорії мотивації А. Маслоу, людина не прагне задовольняти вищі потреби, якщо має незадоволеними нижчі. Очевидно, що заробітна плата розміром у 3723 грн. не здатна задовольнити матеріальні потреби молодої людини настільки, аби вона була готовою розвивати потреби вищого рівня, до яких і відноситься, зокрема, прагнення постійно підвищувати свою кваліфікацію. З іншого боку, кваліфіковані працівники з чітким усвідомленням важливості професійного росту, але з невиправдано низькою оплатою їхньої праці постійно відчують фрустрацію через обмежені можливості реалізації потреби у професійному зростанні. Це, відповідно до теорії мотивації К. Альдерфера, зумовлює повторну активізацію потреб нижчого рівня. Саме тому більшість випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти зупиняються у своєму розвитку, відмовляючись від подальших зусиль щодо підвищення кваліфікації.

Ще одним вагомим макрочинником впливу на якість усвідомлення молоддю значимості професійної кар'єри та стан ПТО загалом є *демографічна ситуація* в країні. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України прогнозує, що скорочення чисельності вікової групи від 15 до 19 років триватиме. Якщо в 2014 р. вона нараховувала 2,19 млн. осіб, то в 2018 р. очікується її зменшення до 1,84 млн. Оскільки ця вікова група становить основний контингент учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, то це, відповідно, впливає й на кількість випускників. За даними Державного комітету статистики України, кількість кваліфікованих робітників, підготовлених у професійно-технічних навчальних закладах, також демонструє стійку тенденцію до скорочення. Наприклад, у 1990 р. система професійної (професійно-технічної) освіти випустила 377000 кваліфікованих робітників, у 2000 р. – 267000, у 2010 р. – 247000, у 2013 р. – 227000, у 2014 р. – 182000. Дані за 2015 і подальші роки не відображено, оскільки вони не містять інформації з навчальних закладів Криму та окупованих територій Донбасу. Якщо в 1990 р. різниця між кількістю прийнятих до училищ учнів і випускників становила 3800 осіб, то всі наступні роки число учнів, які не завершували навчання, постійно збільшувалося. Водночас у комітеті Верховної Ради з питань науки й освіти зменшення контингенту учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти вважають результатом не лише звуження демографічного базису функціонування системи професійної освіти,

але й наслідком стрімкого падіння престижності фахової підготовки у цих закладах освіти.

Мусимо також визнати наявність ще одного важливого і, очевидно, негативного чинника, який потужно впливає на готовність випускників системи професійної освіти до реалізації професійної кар'єри. Це – дисбаланс між вищою та професійною освітою. Цей негативний фактор формувався упродовж усіх років Незалежної України і став наслідком недосконалого державного освітнього менеджменту. Зокрема, на державному рівні не було враховано особливостей демографічної ситуації в країні. У кінці 90-х років критично зменшилася кількість дітей у дитячих садочках і тому в містах було закрито багато дошкільних закладів. Водночас освітні чиновники, попри всі ознаки демографічної кризи, хвиля якої в той час уже накрила систему дошкільної освіти, активно роздавали дозволи на відкриття державних і приватних вищих навчальних закладів. Офіційно це пояснювалося намаганням держави задовольнити попит населення на вищу освіту, спростивши вступ до вищих навчальних закладів. При цьому, під попитом розуміли смаки пострадянських людей, які ще добре пам'ятали величезні конкурси на одне місце у виші. Проте не бралися до уваги реальні потреби вітчизняного виробництва та споживача. Якщо в СРСР кількість випускників ЗОШ, які вступали до вищих навчальних закладів, у середньому не перевищувала 49 %, то в Україні за 26 років недосконалого освітнього менеджменту відбулося критичне знецінення професійної освіти. У 2017 році кількість школярів, які прийшли до професійно-технічних навчальних закладів, ледь сягнула 20 %. Стрімко виріс рівень безробіття серед випускників українських вишів, оскільки сотні тисяч новоспечених юристів, політологів, журналістів чи менеджерів, не знайшовши роботи за фахом, опинилися в якості робочої сили в торгівлі чи на будівництві. В результаті цього рівень обслуговування населення значно погіршився. Трудова міграція українців до країн ЄС ще більше загострила проблему нестачі кваліфікованих робітників.

Все це зумовило відчутні зміни в уявленнях молоді про професійні цінності, мотиви і знання, здатність до професійної кар'єри, планування та оцінювання її результатів. На основі опитування 1680 учнів закладів професійної освіти, проведеного науковими співробітниками Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, з'ясовано, що з дев'яти чинників вибору майбутньої професії найбільш впливові

(власне бажання; поради батьків, друзів та родичів) – не пов'язані з діяльністю державних освітніх установ, а останнє місце посідає профорієнтаційна робота органів служби зайнятості, хоча для державного бюджету вона є найбільш затратною.

Аналіз мотивації учнів щодо вибору навчального закладу свідчить про те, що: 9,3 % респондентів обрали навчання в професійно-технічному навчальному закладі лише тому, що їм «набридли навчання в загальноосвітній школі», 18,5 % сподівалися спростити таким чином вступ до вищого навчального закладу, 7 % випускників шкіл пішли до профтеху тому, що не змогли пройти за конкурсом до іншого навчального закладу. Тобто 34,8 % учнів не мають чіткої впевненості в тому, що обрана професія відповідає їхнім матеріальним і духовним потребам. Результати аналізу мотивації учнів різних навчальних курсів щодо вступу до закладу професійної (професійно-технічної) освіти свідчать про зростання кількості випускників загальноосвітніх шкіл, які намагаються обійти незалежне тестування, щоб спростити собі вступ до вищого навчального закладу.

Дослідження очікувань учнів професійно-технічних закладів щодо результатів навчання дає змогу з'ясувати, що лише 37,2 % опитаних бажать отримати в закладі практичні навички, які після завершення навчання дадуть можливість розпочати професійну діяльність. 27,2 % опитаних учнів очікують від навчання можливості отримати в подальшому високі матеріальні винагороди. Ще майже 5 % прагнуть лише отримати диплом, а не відповідні професійні знання, уміння і навички. Про престижність професії думають лише 13 % респондентів, що певним чином відображає низький рівень престижності робітничих професій у суспільній свідомості.

Вивчення професійних прагнень учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти свідчить про те, що бути професіоналом або реалізувати себе як особистість не є пріоритетом у професійних планах респондентів. Чільні місця в ієрархії прагнень належать бажанням бути власником приватної фірми (29,2 %) та керівником державної установи (17,6 %). При цьому помічено наступну тенденцію: прагнення максимально реалізувати себе як особистість має стійку тенденцію до зростання, водночас прагнення бути власником приватної фірми або керівником державного підприємства, натомість, – до зниження.

Відчутними стали трансформації знань учнівської молоді про професійний успіх. У 2016 році у Давосі світовою спільнотою було визна-

чено основні трансформації у процесі становлення особистості як професіонала, яких варто очікувати до 2020 року. Серед властивостей, що стануть найбільш затребуваними на ринку праці, на перші сходинки стрімко піднялися творчість, критичне мислення та емоційний інтелект.

У країнах ЄС відбулися системні зміни в усвідомленні важливості пропорцій між групами навичок, важливих для становлення професіоналізму. Практика довела, що суто професійних навичок для досягнення професійного успіху замало. Професіонал відбувається лише тоді, коли в системі його навичок переважають не hard-skills (тверді, професійні навички), а soft-skills (так звані м'які або гнучкі навички), які, у поєднанні з digital-skills (інформаційними навичками), по суті, й забезпечують ефективність професійних. Визнано це і в сучасному ЗУ «Про вищу освіту», який наголошує на важливості формування не лише професійних знань, умінь і навичок, але й світоглядних та громадянських якостей і морально-етичних цінностей. Однак у вищих навчальних закладах негуманітарного профілю їх роль і місце й досі залишаються чітко не визначеними. Натомість українська молодь професійну важливість формування гнучких навичок уже усвідомила. Про це свідчать результати аналізу резюме, поданих на найвідоміші міжнародні портали пошуку роботи. Усвідомили це й роботодавці, про що так само свідчать результати аналізу представлених ними описів вакансій. Порівняння попиту і пропозиції засвідчує той факт, що українські випускники не здатні на сьогодні повністю задовольнити потреби роботодавців через недостатній рівень формування гнучких навичок.

Вища освіта через невміння забезпечити формування цих навичок уже зазнала серйозних іміджевих втрат. Як показало співставлення віку представників найбільш оплачуваної ІТ сфери та рівня їх освіти, 48 % працівників цієї галузі мають вік 26–35 років. При цьому 56 % представників цієї категорії, як виявилось, не мають завершеної вищої освіти. Це не означає, що вони відмовляються вчитися. Просто вони почали віддавати пріоритети неформальній освіті.

З'ясовано, що 8 % учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти серед зовнішніх чинників успіху найбільш вагомими вважають матеріальну забезпеченість та зв'язки батьків. Майже однаковий відсоток становлять внутрішні чинники, сформовані на основі потреб самовираження, визначення і самоствердження, а саме: високий рівень освіти та професіоналізм (12,0 %), віра в себе й високий

рівень намагань (12,3 %), чіткі життєві орієнтири й усвідомлені цілі (11,2 %), почуття відповідальності та вимогливості до себе (10,6 %), волевільності та вміння (10,2 %). Результати опитування свідчать, що майже половина учнів або не володіють знаннями стосовно особистісних якостей, потрібних для досягнення успіху в обраній професії, або усвідомлюють їх упливовість, але не можуть назвати.

Відбулися також серйозні зміни і в уявленнях випускників щодо планування своєї професійної кар'єри. Зокрема з'ясовано, що в процесі пошуку роботи випускники найбільше довіряють засобам масової інформації, інтернет-сайтам та комерційним агентствам. Дуже низькою є довіра до служби зайнятості. І найменше випускників вважають можливим відкривати власну справу. Наголосимо, що 99 % опитаних учнів уже визначилися з місцем своєї роботи. Але при цьому лише 57,3 % опитаних планують працювати за обраною професією, а майже 20 % думають її змінити. Понад 22 % респондентів планують продовжити навчання у вищому навчальному закладі.

Відомо, що в останні роки значно зросла трудова міграція до країн ЄС. Лише в Польщі 53 % трудових віз, виданих іноземцям, призначалися для українців. Так само стрімко, аж на 129 % (з 2009 р.), зросла динаміка українців, які виїхали навчатися за кордон. Опитування студентів наших закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо вибору країни для подальшого професійного становлення так само свідчить про те, що більшість учнів бачать її, на жаль, за межами України.

Відбулися також зміни і в здатності українського учнівства до оцінювання та рефлексування своїх професійних траєкторій. Більшість опитаних учнів (52,6 %) мають професійні плани лише на найближчу перспективу (до 5-ти років). Водночас значна більшість респондентів (86,5 % від загальної кількості) визнали, що потребують психолого-педагогічної допомоги у формі консультування з професійної кар'єри.

Дослідження відповідності обраної професії особистісним потребам учнів дає змогу констатувати той факт, що 6,2 % респондентів визнають абсолютну невідповідність профілю обраної професії їхнім особистісним потребам, 16,7% стверджують, що професія їм не подобається, але вони сподіваються, що в майбутньому вони матимуть стабільний дохід. Майже 25 % учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти зазначають, що професія їм подобається, але визнають, що мають значні сумніви з приводу її престижності. Тобто

47,5 % не мають чіткої впевненості у правильності власного професійного вибору.

З числа опитаних майже 44 % не планують у подальшому здобувати вищу освіту, 19,6 % респондентів своє бажання одержати вищу освіту пов'язують із хибним професійним вибором на етапі закінчення навчання в базовій середній школі. Наявність вищої освіти як обов'язковий чинник успішної професійної кар'єри розглядає лише 18,2 % опитаних. У значній кількості учнів виявлено низький рівень кар'єрної компетентності, що дуже ускладнює досягнення ними професійного успіху.

У вітчизняній системі освіти дуже потрібно подолати рольовий дисбаланс між професійною та вищою освітою, зміцнити рівноправне партнерство й забезпечити рівноцінний внесок в економічну безпеку країни, якій однаково потрібні як золоті голови, так і золоті руки.

Таким чином, при аналізі макрочинників акцент переноситься з державного рівня на *інституційний*.

Зменшення контингенту учнів і слухачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти об'єктивно зумовлює збільшення кількості малокомплектних закладів (з контингентом учнів менше 300 осіб) із нижчим рівнем якості освітніх послуг. За даними комітету ВР з питань науки та освіти, на початок 2016 р. в Україні функціонувало 337 малокомплектних закладів професійної (професійно-технічної) освіти із загальним контингентом близько 62000 осіб та 23 філії з контингентом 2980 учнів. Найбільша кількість малокомплектних закладів професійної (професійно-технічної) освіти функціонує в Харківській (29), Донецькій (27), Полтавській (27), Луганській (24) та Запорізькій (24) областях. Тобто найбільше малокомплектних закладів, окрім агропромислового комплексу, припадає на промисловість, будівництво та сферу обслуговування. При цьому, за даними Державного центру зайнятості (2017), лідерами за кількістю вакансій залишаються висококваліфіковані робітники – електрозварювальники, слюсарі, токарі, водії, робітники з ремонту електроустаткування, швачки, тобто працівники, підготовка яких потребує значної технічної бази, яку в більшості випадків не можуть забезпечити малокомплектні навчальні заклади. Оскільки їх кількість у сучасній мережі ПТНЗ становить 40 %, то це знижує конкурентоспроможність випускників, які в процесі пошуку роботи здебільшого потрапляють до категорії низькооплачуваних

працівників. Очевидно, що цей фактор також знижує престижність професії та ефективність мотивації учнів і слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до розвитку професійної кар'єри.

На інституційному рівні вагомими чинниками формування готовності учнів до розуміння й розвитку професійної кар'єри є також особливості поєднання професійно-технічного й загальноосвітнього циклів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, а також якість професійної спрямованості викладання у них загальноосвітніх предметів і міжпредметних зв'язків. У першу чергу, варто звернути увагу на негармонійність поєднання професійних та загальноосвітніх дисциплін. Якщо взяти до уваги чотири основні сфери самореалізації людської особистості (особистісна, сімейно-родинна, суспільна та професійна), то очевидно, що дисципліни професійного спрямування вирішують у цьому контексті лише чверть проблем особистісного самовизначення й саморозвитку. Водночас дисципліни загальноосвітнього й соціогуманітарного спрямування є визначальними для реалізації «Я-концепції» особистості як здатності її до самоспостереження, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції та самовдосконалення і формування основних сфер людського «Я»: «Я-Особистість», «Я-сім'янин», «Я-громадянин», «Я-професіонал». Саме ці дисципліни сприяють формуванню характеру, життєвих цілей і цінностей, а також системи мотивів, що стають визначальними у прийнятті особою рішень щодо вибору професії, побудови та розвитку професійної кар'єри.

Проте, як свідчить практика, не лише заклади I-II ступенів професійної (професійно-технічної) освіти, але й III не завжди можуть якісно організувати задеклароване Законом України «Про професійно-технічну освіту» забезпечення загальноосвітньої та загальнокультурної підготовки робітничих кадрів та розширення можливостей професійної самореалізації особистості, покликані покращити соціальний захист та підвищити конкурентоспроможність на ринку праці в сучасних умовах [14] (про що вже говорилося вище). У Положенні «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних начальних закладах» (п. 3.2.) [13] йдеться про те, що професійно-технічна освіта може включати не лише професійно-теоретичну, професійно-практичну й загальнотехнічну підготовку, але й природничо-математичну, гуманітарну, фізичну. Очевидно, саме тому, що, відповідно до законодавчих документів, соціогуманітарна складова

професійно-технічної освіти носить до певної міри рекомендаційний характер, дисципліни соціогуманітарного циклу на практиці часто набувають статусу «вторинних» або «необов'язкових». Отже, рівень гуманітарної підготовки учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти здебільшого залежить від рівня запровадженого в них освітнього менеджменту та психолого-педагогічної культури й ціннісних орієнтацій викладачів відповідних предметів.

Варто визнати, що до певної міри ця проблема зумовлена особливостями контингенту учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, серед яких, за даними Держстату України по професійно-технічних навчальних закладах МОН України за 1990–2014 рр., 28,3 % – це особи, які потребують особливого піклування держави – діти-сироти, позбавлені батьківського піклування, з певними вадами розвитку, в тому числі й розумового, діти з неповних, малозабезпечених та неблагополучних сімей. Питання, пов'язані з вирішенням проблем їхнього соціального захисту, вже традиційно лягають на плечі педагогів, відповідальних за навчально-виховну роботу. У 2016–2017 рр. ця ситуація стала гострішою через воєнні дії на Сході України. Законодавча й фінансова складність цих питань у сучасних соціально-економічних умовах (децентралізація, законодавча неврегульованість, близькість до зони проведення АТО) часто витісняє інші проблеми (наприклад формування світогляду особистості, її життєвих цілей і цінностей) на другий план, негативно впливаючи на можливості планування й реалізації професійної кар'єри.

Ще однією проблемою закладів професійної (професійно-технічної) освіти є їх низька здатність до фундаменталізації професійного навчання в умовах суспільства знань та впровадження сучасних виробничих технологій. З одного боку, причиною цього є застаріла матеріально-технічна база багатьох закладів, яка не відповідає потребам сучасної економіки й не дозволяє наситити ринок праці працівниками потрібної кваліфікації. З іншого боку, це зумовлено невідповідністю профільної орієнтації багатьох освітніх закладів сучасним потребам своїх регіонів. У сукупності це детермінує парадоксальну ситуацію: одночасно існують дві проблеми – висока затребуваність у працівниках технічних спеціальностей і найвищий у професійному середовищі рівень безробіття серед дипломованих робітників. На думку МОН України, головною причиною цього є те, що українські заклади професійної

освіти не спроможні надавати учням професійні навички, очікувані ринком праці. У 13-ти українських областях відсоток непрацевлаштованих випускників перевищує середній показник по Україні.

У кінці ХХ–на початку ХХІ століття основними чинниками трансформації професійної освіти стали: глобалізаційні світові процеси; освітнє законодавство; стан економіки; стан освітньої системи. Із них найбільш негативними виявилися: недосконалість освітнього законодавства, низький рівень фінансування української освіти, зокрема професійно-технічної, перетворення вищої освіти на «культ», невмотивоване зростання числа вищих навчальних закладів, зниження порогового балу для вступників і знецінення освіти як на світовому ринку освітніх послуг, так і на вітчизняному. З огляду на вищевикладене, очевидним стає те, наскільки ускладненою для закладів професійної (професійно-технічної) освіти є проблема підготовки учнів до планування й розвитку професійної кар'єри в умовах, де понад 20 % випускників взагалі не мають шансів на роботу за фахом. За таких обставин їх перебування в закладах професійної (професійно-технічної) освіти зумовлюється не стільки потребою професійного самовизначення, скільки низкою інших мотивів. Деяко зменшити негативний вплив охарактеризованих макрочинників можуть створені при навчальних закладах системи професійної освіти Центри розвитку професійної кар'єри, покликані: аналізувати не лише особистісні, але й соціально-економічні умови формування кар'єрної компетентності учнів, враховувати реальні потреби національного та регіональних ринків праці, сприяти адаптації випускників на своєму першому робочому місці, допомагати учням і слухачам самостійно оцінювати досвід своєї роботи, професійні навички, систему ціннісних орієнтацій і ступінь самомотивації до розвитку професійної кар'єри, стимулювати зростання інтересу комерційних організацій та компаній до підбору персоналу із середовища випускників системи професійної (професійно-технічної) освіти.

Соціально-психологічні чинники. Інтеграція України до європейського економічного та освітнього простору визначає необхідність реформування вітчизняної системи професійної (професійно-технічної) освіти. Це має усунути одну з найбільших проблем сучасності – низьку конкурентоспроможність вітчизняного ринку робочої сили, більшість суб'єктів якого не володіють належним арсеналом професійних та особистісних якостей, що спрямовують молодого фахівця до успіху. Тому сьогодні вже

не викликає сумніву те, що ефективність підготовки кваліфікованих працівників і спеціалістів значною мірою залежить від розуміння ними суті професійної кар'єри й особистісної готовності до її реалізації.

Для проведення аналізу було залучено: аналітичні матеріали комітету ВР України з питань науки і освіти, статистичні матеріали Міністерства освіти і науки України, Держстату України, Державної служби зайнятості, інтернет-ресурси (Eurostat Educational Statistics; UNESCO Database; HeadHunter), інформаційні матеріали із сайтів обласних відділів професійно-технічної освіти, аналітичні і статистичні матеріали українських ЗМІ щодо реформування професійної (професійно-технічної) освіти. Опрацьовано також наукові публікації, присвячені аналізу різних чинників впливу на формування людського капіталу в системі професійної освіти (Д. Закатнов, А. Каленський, В. Кремень, П. Лузан, Н. Ничкало, В. Орлов, Л. Пуховська, В. Радкевич та ін.). Здійснювався аналіз із урахуванням ціннісного, статусного, процесуального та індивідуально-особистісного підходів до визначення суті професійної кар'єри. До основних критеріїв аналізу було віднесено: соціальні та психологічні фактори впливу на професійну кар'єру особистості, її життєві цілі, цінності й мотиви.

Практично на всіх офіційних рівнях до стратегічних цілей державної освітньої політики в галузі професійної (професійно-технічної) освіти відносять: забезпечення конкурентоспроможності вітчизняної економіки на світовому ринку; створення умов для розвитку людського капіталу; модернізацію системи професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до запитів суспільства та економіки; вироблення гнучких механізмів регулювання сфери професійної освіти, оновлення її структури та змісту; закріплення за ідеальним образом працівника сучасного ринку праці таких рис, як професіоналізм, компетентність, креативність, готовність до успіху, здатність навчатися впродовж усього життя. Однак аналіз сучасного ринку праці засвідчує невідповідність більшості задекларованих завдань реальному стану речей.

Незбалансованість вітчизняного ринку праці та ринку освітніх послуг, існування протиріччя між якістю робочої сили та запитами й потребами роботодавців, низькою конкурентоспроможністю робочих місць і заробітної плати – все це зумовлює відсутність належної мотивації молоді до ефективного професійного зростання, її неготовність до успіху та навчання впродовж життя. Звідси – загострен-

ня проблеми дефіциту кваліфікованих робітників майже у всіх видах економічної діяльності не лише за кількісними, але й за якісними показниками. Зрештою, це детермінує виникнення певного парадоксу: одночасно існують дві проблеми – високий попит на працівників технічних спеціальностей і найвищий у професійному середовищі рівень безробіття серед дипломованих робітників.

Проведений аналіз макрочинників, що впливають на стан планування й реалізації професійної кар'єри в сучасній системі професійно-технічної освіти, об'єктивно детермінує необхідність дослідження соціальних чинників, серед яких – рівень сформованості суспільної свідомості, якість соціального забезпечення педагогічних працівників, умови навчання, проживання і соціального захисту учнів тощо.

Перш за все, варто акцентувати увагу на важливості дослідження стану розвитку громадянського суспільства, яке здатне потужно впливати на формування готовності молоді до усвідомлення, планування й реалізації професійної кар'єри. Суспільство є не лише основним джерелом контингенту закладів професійної (професійно-технічної) освіти, але й водночас контролером якості випускників системи професійної освіти. Саме на суспільство уряд покладає сьогодні значні сподівання щодо реалізації децентралізації і вирішення пов'язаних з нею проблем професійної (професійно-технічної) освіти.

Внесений до розгляду у Верховній Раді України законопроект № 3231 (від 06.10.2015 р.) передбачав зміни в управлінні професійною освітою шляхом делегування фінансових та управлінських функцій місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування. У кожній області України передбачається створення регіональних рад стейкхолдерів професійної освіти, що повинні стати координаційними органами з питань формування та впровадження як державної, так і регіональної політики у системі професійної освіти. Очікується, що до стейкхолдерів мають увійти представники місцевої влади, регіонального бізнесу і закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які на колегіальних засадах будуть визначати зміст освіти й матеріально-технічну базу закладів та механізми реформування їх мережі в кожному регіоні. Передбачається, що ці ради забезпечать відповідність напрямів підготовки в закладах професійної (професійно-технічної) освіти реальним потребам регіональних ринків праці, з'ясують доцільність функціонування,

закриття, об'єднання чи перепрофілювання закладів. Уряд сподівається, що це дасть змогу оптимізувати існуючу мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти, зберігши в ній лише заклади, здатні забезпечити нагальні потреби сучасного ринку праці. Однак залишається актуальною проблема забезпечення докорінних змін у свідомості суспільства, яке, взявши на себе левову частину відповідальності за якість функціонування мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти, змінить, відповідно, і ставлення до неї як до важливої складової забезпечення стандартів життя у своїй державі. Таким чином, має підвищитися і статус випускника професійного освітнього закладу як виконавця суспільно значимої і схваленої діяльності. Тобто, по суті, активізуються ціннісні мотиви готовності молоді до вибору професії та аксіологічні чинники планування й розвитку професійної кар'єри.

Проте в Інституті професійно-технічної освіти НАПН України наголошують на необхідності більш точного визначення суті цих рад, для позначення яких доцільнішим вважають застосування терміна «соціальні партнери». У федерації роботодавців акцентують увагу законодавців на недостатності повноважень рад стейкхолдерів. Експерти застерігають від можливого загострення дисбалансу між наборами управлінських повноважень міністерства та органів місцевого самоврядування в галузі професійної освіти. На думку експерта Р. Колишка, з одного боку, міністерство прагне позбутися обтяжливих для нього управлінських функцій (наприклад придбання підручників), а з іншого – залишає за собою право призначати (чи узгоджувати) керівників освітніх закладів, що ставить під сумнів ефективність децентралізації.

Місцеві громади вперше активно взяли участь в обговоренні можливих джерел фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти, виокремили такі проблеми, як необхідність дофінансування з державного бюджету тих закладів, які надають повну загальну середню освіту, мають не лише регіональне, але й загальнодержавне значення і в яких навчаються діти з інших областей України. Міністр освіти Л. Гриневич визнала важливість цих аспектів децентралізації в управлінні професійною освітою і виділила три можливі джерела її фінансування: освітні субвенції з держбюджету на здобуття учнями системи професійної (професійно-технічної) освіти, повної загальної середньої освіти та державна програма фінансування закладів, які

здійснюють підготовку професій загальнодержавного значення; місцеві бюджети, які фінансуватимуть підготовку кадрів для своїх регіональних ринків праці; кошти роботодавців, які мають забезпечити так зване «галузеве замовлення». Директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України В. Радкевич пропонує зберегти державні вимоги до результатів навчання, але вилучити із законопроекту положення щодо державних вимог до змісту професійної освіти, аргументуючи тим, що це суттєво обмежить автономію професійного навчального закладу й унеможливить забезпечення гнучкості навчального процесу. Валентина Олександрівна наголошує також на важливості більш точного визначення механізмів оплати праці викладачів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, які працюватимуть понаднормово. Такий діалог влади й громади активізує суспільну свідомість і значно розширює управлінські можливості суспільства в питаннях організації сучасної й конкурентоспроможної системи професійної (професійно-технічної) освіти.

Особливий акцент у контексті аналізу перспектив розвитку професійної кар'єри, як соціально-педагогічного феномена, варто зробити на залучення до управління системою професійної освіти роботодавців. Отримавши дієві механізми впливу на процес підготовки майбутніх кваліфікованих працівників для підприємств та організацій свого регіону й галузі, роботодавці отримують і додаткові стимули як для підвищення мотивації власної участі у фінансовій підтримці закладів професійної (професійно-технічної) освіти, так і для перегляду вимог до якості й методів роботи своїх служб управління людськими ресурсами. Зокрема, варто очікувати зростання культури діяльності HR-відділів, що займаються управлінням професійною кар'єрою працівників підприємств та організацій. Децентралізація може сприяти зміцненню зв'язків HR-фахівців із методичними і психологічними службами системи професійної освіти та конкретних освітніх закладів. З одного боку, це наблизитиме начальний процес до потреб ринку праці, а з іншого, – допомагатиме керівництву та адміністраціям компаній у процесі пошуку ефективних механізмів управління внутрішньоорганізаційною професійною кар'єрою своїх працівників. Це слугуватиме стабілізатором професійного контингенту підприємства, кожен працівник якого матиме можливість професійного росту в межах своєї організації й не шукатиме реалізації особистих професійних амбіцій за її ме-

жами. Крім того, фінансова підтримка роботодавцями регіональних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, на зміст освіти яких, методи діяльності та матеріально-технічну базу вони матимуть реальний вплив, дасть змогу їм зекономити значні фінансові та часові ресурси, потрібні для підготовки працівників необхідної кваліфікації, які, зазвичай, витрачаються при самостійній організації розвитку персоналу на виробництві. І, нарешті, учні таких закладів, які активно співпрацюють із майбутніми роботодавцями, матимуть можливість формування чіткого бачення усіх стадій розвитку внутрішньоорганізаційної професійної кар'єри: від перспектив навчання, умов працевлаштування – до етапів професійного зростання, підтримки й розвитку індивідуальних професійних здібностей.

По суті, за умов продовження ефективного діалогу між владою й суспільством децентралізація в галузі управління професійною освітою може стати початком врегулювання незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг, усунення протиріч між якістю робочої сили та запитами й потребами роботодавців, підвищення курентоспроможності випускників.

Надзвичайно важливими є також психологічні чинники розвитку уявлень учнів про професійну кар'єру. Серед них, як відомо, головне місце посідають особисті здатності людини, зокрема, її воля, цілеспрямованість, наполегливість тощо. Варто наголосити, що формування цих якостей найбільш ефективно у дітей старшого шкільного віку. З огляду на це, акцент вивчення психологічних факторів має зміститися із закладів професійної освіти до загальноосвітньої школи, де відбуваються найбільш значимі трансформації у самосвідомості дитини, зокрема в питаннях її професійного вибору. Тому стан професійної (професійно-технічної) освіти у певній мірі завжди залежатиме від якості педагогічного впливу на свідомість старшокласників, їхній світогляд, здатність і готовність до вибору і планування професійної кар'єри, тобто від організації та змісту допрофільного навчання. Національна доктрина розвитку освіти наголошує на тому, що в Україні мають бути створені умови для розвитку й самореалізації особистості впродовж усього життя. Допрофільна підготовка має здійснюватися у 8-9 класах з метою сприяння у виборі учнями напряму профільного навчання у старшій школі. Демократизація освіти в старшій школі та надання їй профільної спрямованості вимагає пошуку нових шляхів

удосконалення підготовки учнів 8-9 класів до обґрунтованого вибору ними майбутнього напрямку навчання.

Аналіз останніх публікацій у ЗМІ дає змогу стверджувати, що, при визнанні важливості допрофільної підготовки в загальноосвітній школі, цей процес обтяжується певними проблемами. Основними формами реалізації допрофільної підготовки учнів 8-9 класів, відповідно до «Концепції профільного навчання в старшій школі» [16], визначено курси за вибором, факультативи, предметні гуртки, наукові товариства учнів, Малу академію наук, предметні олімпіади, кабінети профорієнтації. З цієї метою традиційно розробляються суспільно-гуманітарний, природничо-математичний, технологічний, художньо-естетичний напрями. Найбільш популярними є спецкурси: «Людина і світ професій», «Побудова кар'єри», «Автосправа», «Секретарська справа», «Кухарська справа», «Основи підприємництва», «Оператор ПК», «Основи комп'ютерної графіки», «Слюсар з ремонту автомобілів» та ін. Проблема, однак, криється в тому, що реалізується допрофільна підготовка за рахунок годин варіативної складової навчальних планів загальноосвітньої школи. Відтак адміністрація шкіл у сучасних умовах часто більше занепокоєна проблемою збереження контингенту учнів 10-11 класів, ніж створенням умов для якісного вибору ними робітничої професії. Тому не всі діти виявляють здатність обирати професійний профіль за здібностями чи інтересами, оскільки не завжди отримують достатньо інформації про особливості своєї особистості, її потреби та можливості. Як показують результати експериментальної роботи лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, значна кількість учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти не має чітких уявлень про риси та якості, необхідні для досягнення професійного успіху [18, с. 12]. Крім того, здебільшого особистісно орієнтоване ставлення дітей до навчання зумовлює те, що в процесі професійного вибору вони часто керуються не власними висновками, а рекомендаціями батьків, ЗМІ, школи, позашкільних закладів освіти тощо [18, с. 15]. Тут виявляється ще одна проблема – неготовність багатьох осіб, які опинилися в ролі педагогічних наставників, до якісного консультування учнів щодо вибору та планування професійної кар'єри. Особливо гостро це питання виявляється в малокомплектних школах, де до проблеми професійної компетентності вчителів, як наголошується у статті В. Матвієнко «Допрофільна

освіта в сучасній середній школі», додається ще й проблема «ущільнення» їхнього часу в умовах роботи в малокомплектних класах.

Наступна проблема – це відсутність належної психолого-педагогічної підготовки батьків, які найбільше впливають на педагогічні умови вибору дітьми майбутньої професії. З огляду на те, що в Україні відсутня системна робота з педагогічної освіти батьків, здебільшого якість їхніх порад щодо майбутнього професійного вибору дітей визначається власним досвідом, а не знанням науково обґрунтованих теорій професійної кар'єри. Ази педагогічної освіти молоді люди, як майбутні батьки, можуть здобути лише в окремих навчальних закладах, здебільшого в процесі вивчення дисципліни «Основи педагогіки та психології», яка все частіше зникає з навчальних програм освітніх установ так само через її віднесення до вибіркової складової.

Узагальнення соціальних та психологічних факторів впливу на професійну кар'єру особистості дає змогу сформулювати низку основних положень щодо підвищення якості підготовки учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти до проектування та реалізації професійної кар'єри. Професійно-технічний навчальний заклад, виходячи із власних ресурсів і можливостей, у повному обсязі вирішити завдання з реалізації професійної кар'єри не може, тому потрібен консультант-координатор на рівні муніципальної (регіональної) мережі. Отримання якісної інформації щодо планування та реалізації професійної кар'єри потребує підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (з розробки програм розвитку професійної кар'єри, впровадження нових технологій, пов'язаних із їх реалізацією, забезпечення психолого-педагогічного супроводу планування учнями своєї кар'єрної траєкторії тощо). Доцільно інтенсифікувати методичну роботу та роботу з підвищення кар'єрної компетентності педагогічних працівників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Корисним є забезпечення цих закладів психологічним та інформаційним супроводом (на місцевому та регіональному рівнях) для організації роботи з проектування та реалізації професійної кар'єри. Організація підготовки учнів до проектування й реалізації професійної кар'єри, проведення кар'єрного коучингу та кар'єрного тьюторингу передбачає налагодження механізму фінансування муніципальної (регіональної) консультаційної служби (консультаційного центру). Варто також офіційно визначити статус, роль та обов'язки методичної служби району

(міста) з вирішення проблем підготовки учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти до планування та реалізації професійної кар'єри. Є потреба в проведенні експертизи локальних регулятивних актів освітніх закладів на предмет їх відповідності сучасним освітнім вимогам щодо формування в учнів професійних закладів кар'єрних компетентностей. Потрібно ширше використовувати у профорієнтаційній роботі загальноосвітніх шкіл сучасні інформаційно-комунікаційні технології та соціально-економічну інформацію про регіональні особливості місцевих ринків праці, перспективи розвитку як економіки в цілому, так і окремих її галузей, поточної й перспективної потреби в робітниках певних професій і рівня кваліфікації. Варто активніше залучати засоби масової інформації до висвітлення потреби суспільства в робітничих професіях, створення для них позитивного іміджу, ознайомлення з варіантами побудови й реалізації вертикальної та горизонтальної професійної кар'єри за робітничими професіями. Як на рівні галузевих міністерств, так і на інституційному рівні (навчальні заклади) доцільно дбати про якісну психолого-педагогічну освіту студентів як майбутніх батьків і перших консультантів дітей з особистісної та професійної кар'єри.

2.3. Модернізація системи професійної освіти як мотиватор розвитку професійної кар'єри

Підвищення мотивації учнівської і студентської молоді до розвитку професійної кар'єри, з огляду на викладені вище проблеми, можливе лише за умови модернізації всієї системи професійної освіти.

Важливим кроком до осучаснення вітчизняної системи професійної освіти є застосування інноваційних підходів до модернізації професійної освіти шляхом здійснення *наукових досліджень*. Не секрет, що в багатьох закладах професійної освіти використовуються застарілі форми, методи й прийоми навчання. За умов, коли цивілізаційний поступ значно прискорився і сучасні діти уже в трирічному віці доволі легко оволодівають різними гаджетами, відсталість процесу передачі знань, формування умінь і навичок дуже знижує мотивацію молоді до навчання в системі вітчизняної професійної освіти. Педагогічний персонал багатьох закладів професійної освіти, на жаль, не може похвалитися умінням навчатися впродовж життя. Для багатьох

педагогів більшість змін, привнесених у робочий процес, сприймається тяжко. Педагогічні колективи часто бувають дуже негнучкими і несприйнятливими до введення інновацій. Для подолання цієї проблеми вирішальну роль мають відігравати керівник закладу та адміністративний осередок. Тому постає питання згуртування колективу навколо діяльності, яка може підвищити готовність усього колективу до участі в модернізації професійної освіти. Фахово й науково зрілий, готовий до запровадження нововведень, ініціативний директор власним прикладом здатен підвищити мотивацію педагогічного колективу, але йому неодмінно потрібна підтримка колег-однодумців та якісний науково-методичний супровід.

З цією метою в Україні діє Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. Інститут надає допомогу закладам професійної освіти, що виявили бажання згуртувати свої колективи шляхом створення експериментальних майданчиків Всеукраїнського рівня. Тісна співпраця Міністерства освіти й науки, наукової та навчально-виховної установи дозволяє об'єднати зусилля педагогічного колективу задля вирішення низки завдань, актуальних для розвитку відповідного закладу. У процесі вирішення поставлених завдань педагогічні працівники значно підвищують свій професійний, зокрема науково-методичний, рівень, оскільки виконання завдань експерименту вимагає: постійного ознайомлення учасників експерименту з літературою (науковою, методичною, статистичною, правничою тощо), вивчення основ науково-експериментальної діяльності (визначення об'єкта й предмета дослідження, його цілей і завдань, етапів проведення експерименту, методів експериментальної діяльності, кінцевих результатів тощо), формування навичок проведення масових заходів (тренінгів, круглих столів, семінарів, вебінарів, конференцій тощо), налагодження контактів із засобами масової інформації (для популяризації результатів експериментальної діяльності серед інших закладів професійної освіти).

Таким чином експериментальна діяльність закладу професійної освіти виступає потужним чинником підвищення готовності педагогічного колективу до активної участі в модернізації системи професійної освіти. Професійно зрілий, активний, енергійний, ініціативний педагог не може не викликати поваги в учнів і студентів. У свою чергу, участь закладу у проведенні науково-експериментальної діяльності

значно підвищує імідж закладу, згуртовує колектив, позитивно трансформує особистість кожного педагога, який особистим прикладом здатен більш якісно мотивувати учнів до навчальної діяльності, планування й розвитку професійної та особистісної кар'єри.

Колективна експериментальна діяльність багатьох педагогічних працівників стимулює до написання власних наукових робіт. Це детермінує підвищення якісного складу освітніх установ, надзвичайно важливе в умовах реформування сучасної системи професійної освіти. Потужні науково-загартовані колективи мають значно більше шансів якісно реформувати свій навчальний заклад, ефектно представити його на ринку освітніх послуг, заручитися підтримкою громади, місцевої влади та бізнес-партнерів, збільшити учнівський контингент і в результаті – зберегти і зміцнити свій заклад і свою позицію в ньому. З огляду на це дуже важливо, щоб керівники освітніх установ мали наукові ступені. Особа, яка пройшла усі етапи підготовки дисертаційного дослідження, здатна краще роз'яснити колективу цілі й завдання експериментальної роботи, правильно розподілити повноваження та обов'язки, обґрунтувати перспективи розвитку закладу.

Здійснюючи модернізацію системи професійної освіти, вкрай необхідно *враховувати позитивний досвід* реформування систем професійної освіти у розвинених країнах світу. З цією метою в Інституті професійно-технічної освіти функціонує лабораторія зарубіжних систем, метою якої є узагальнення й поширення позитивного європейського досвіду функціонування найбільш успішних систем професійної освіти. Наукові співробітники лабораторії не лише акумулюють свої напрацювання в публікаціях, посібниках, монографіях, але й систематично проводять масові заходи для працівників вітчизняної системи професійної освіти (вебінари, семінари, круглі столи, форсайт-сесії), знайомлячи їх зі своїми висновками.

Для поширення позитивного міжнародного досвіду у сфері реформування системи професійної освіти значну роль відіграють також програми міжнародної академічної мобільності, серед яких для професійної освіти велике значення має програма Європейського Союзу Еразмус+, в рамках якої упродовж кількох років здійснюється підготовка викладачів для системи професійної освіти. Семінари, організовані в рамках цієї програми, проводилися в Києві, Львові, Івано-Франківську, Відні. Учасників семінарів знайомили з різними системами про-

фесійної освіти, найбільш ефективними формами організації професійного навчання в країнах ЄС, моделями професійної освіти, умовами підготовки викладачів для системи професійної освіти, технологіями підвищення мотивації учнівської молоді до планування й розвитку професійної кар'єри тощо. Участь у таких програмах відкриває для вітчизняних педагогів широкі перспективи для здійснення порівняння вітчизняної системи професійної освіти з найбільш ефективними світовими, сприяє підвищенню усвідомлення та критичного осмислення ними тих процесів, які відбуваються в процесі реформування української системи професійної освіти.

Аналіз сучасного стану вітчизняної системи професійної освіти засвідчує необхідність *підвищення відповідальності держави* за результати розпочатого реформування професійної освіти. Європейські партнери України застерігають нас від того, аби у процесі реформування не відбулося «захоплення процесом», а було сформоване чітке державне бачення кінцевого результату запланованої модернізації системи професійної освіти. Маємо виходити з того, що цей чіткий алгоритм, очевидний для усіх країн Європи, в Україні, на жаль, не був дотриманий. Реформування професійної освіти почалося в контексті здійснення децентралізації і, по суті, стало наслідком передачі значних повноважень і бюджетів від державних органів органам місцевого самоврядування, а не самостійним окремим напрямом модернізації сучасної системи освіти. У значній більшості місцеві бюджети виявилися абсолютно не готовими нести тягар утримання великої мережі закладів професійної освіти, що зумовило хвилю закликів до її «оптимізації», що, по суті, означало тотальне її скорочення. Такі настрої сильно знизили й без того слабкий імідж професійної освіти. У 2017 році це призвело до того, що менше 20 % випускників загальноосвітніх шкіл вирішили продовжити навчання в професійно-технічних навчальних закладах. Отже, простежується прямий зв'язок між освітньою політикою держави та мотивацією молоді до навчання в певних закладах освіти. Тобто більшість молодих людей відмовляється вибудовувати свою професійну кар'єру через навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Тому виникає нагальна потреба *внесення змін до законодавства* про переведення професійної освіти на місцеві бюджети. Перш за все, проблема ускладнюється тим, що процес реформування вітчизняної професійної освіти розпочався до того, як було прийнято відповідний

закон «Про професійну освіту». Це й пояснює думку наших зарубіжних партнерів про те, що керівництво країни не має чіткого бачення кінцевих результатів запроваджених реформ. На форумі-сесії, проведеної лабораторією зарубіжних систем Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (2017) з метою вироблення рекомендацій до нового Закону України про «Професійну освіту», було проаналізовано три основні форми фінансування професійної освіти – повне державне фінансування, приватне і змішане. Було виокремлено позитивні й негативні сторони кожної з названих форм. Зокрема, до позитивних сторін повного державного забезпечення функціонування професійної освіти, яке в Україні домінувало упродовж багатьох десятиріч, варто віднести здатність держави контролювати розвиток стратегічних напрямів розвитку економіки, забезпечувати соціальний захист найбільш вразливих верств населення, реалізовувати ідеологію держави в питаннях виховання громадянина України тощо. Водночас ця система має й негативні сторони, серед яких такі: зниження мотивації до навчання, слабкий розвиток регіональних векторів розвитку економіки, заідеологізованість навчально-виховного процесу.

За умов домінування приватної форми фінансування професійної освіти виникає низка досить серйозних загроз. Наприклад, держава втрачає вплив на розвиток стратегічних галузей економіки, оскільки напрями підготовки фахівців формуються в регіонах за кошти місцевих громад і регіональних бізнес-структур. Крім того, стрімко знижується соціальний захист дітей із малозабезпечених і соціально вразливих верств населення, які не отримують від держави належної фінансової підтримки на здобуття освіти. Нарешті, виховні тенденції в закладах професійної освіти набувають виразного регіонального змісту, що не завжди корелюється зі стратегічними ідеологічними завданнями держави в питаннях формування загальнодержавного виховного ідеалу особистості.

Аналіз функціонування зарубіжних освітніх систем засвідчує той факт, що найбільш ефективною формою фінансування професійної освіти є змішана, що поєднує основні переваги двох вищезазначених форм. Змішана система передбачає дольову участь у фінансуванні професійної освіти з боку фізичних осіб, місцевих громад, бізнес-структур, громадських об'єднань і держави. Таким чином, місцеві органи влади не несуть повної фінансової відповідальності за утримання мережі за-

кладів професійної освіти, а лише частково її фінансують. В Україні передбачено запровадження саме змішаної форми фінансування професійної освіти. Проте доля участі держави у 2018 р. передбачається на рівні 4 % від потреб освітньої системи. Основний же фінансовий тягар перекладається на плечі фінансово слабких місцевих бюджетів. За таких умов фінансування система професійної освіти неодмінно відрефлектує усі вищезазвані негативні наслідки, властиві домінуючій приватній формі фінансування. Таким чином наша держава, що перебуває у стані гібридної війни (причому у найгострішій її фазі – збройній), ослаблена економічно, соціально й психологічно, передавши на місця всю систему професійної освіти, дуже ризикує втратити важелі впливу на стратегічні напрями розвитку економіки. Крім того, війна на Сході України значно поглибила соціально-економічну кризу, збільшила кількість соціально вразливих верств населення, які без допомоги держави неспроможні будуть платити за навчання своїх дітей. Нарешті, відмовою від фінансування професійної освіти держава провокує абсолютну маргіналізацію виховних упливів на свідомість молодих поколінь. Це означає, що державні чиновники не скористалися жодними уроками з недавньої історії і не усвідомлюють, що наші територіальні, моральні, економічні й життєві втрати в гібридній війні стали наслідком не стільки поганої зовнішньої політики, скільки результатом злочинного невтручання держави у виховання молоді в усіх регіонах країни, відсутності єдиного для всієї країни виховного ідеалу громадянина України, нерозуміння важливості побудови державної стратегії щодо формування напрямів і цілей кар'єрного розвитку особистості. Звідси – критична нестача кваліфікованих робітників і фахівців у багатьох сферах життя країни, затребуваних воєнним сьогоденням. Державна байдужість для молоді є найпотужнішим демотиватором побудови й розвитку професійної кар'єри на рідній землі.

Для ефективного реформування системи професійної освіти великого значення набуває системний *аналіз ймовірних наслідків* запроваджених державою змін. Узагальнення думок експертів і практиків системи освіти засвідчує той факт, що повна передача професійної освіти в регіони призведе до скорочення напрямів підготовки та робочих місць. Найбільш вразливою професійною верствою, з огляду на це, є викладачі й майстри виробничого навчання, які є ключовими фігурами у процесі передачі знань, формування у молоді професійних

умінь і навичок. Передача фінансування професійної освіти в регіони зумовлює зниження заробітної плати майстрів виробничого навчання, що, в свою чергу, призводить до відтоку педагогічних кадрів з малооплачуваної системи професійної освіти. Найбільш кваліфіковані й досвідчені педагогічні працівники переходять у приватні фірми, на виробництво або мігрують у пошуках високооплачуваної роботи до країн Європейського Союзу.

Місцеві бюджети виявляються неспроможними самотужки швидко модернізувати застарілу матеріально-технічну базу, що не дозволяє підготувати конкурентоспроможних фахівців, знижує престижність професійної освіти і, як наслідок, виступає демотиватором вибору випускниками загальноосвітніх шкіл професійно-технічного закладу як стартового для розвитку своєї професійної кар'єри. За таких умов мало не єдиним дієвим засобом мінімалізації місцевими бюджетами непомірних витрат на фінансування мережі закладів професійної освіти постає її оптимізація, тобто скорочення, закриття, злиття. У великих містах це може мати певний позитивний результат, зокрема, через усунення дублювання спеціальностей у закладах-сусідах і створення нових, актуальних для сучасного ринку праці, спеціалізацій. Проте у малих містах і селищах оптимізація потребує врахування багатопрофільності, територіального розташування закладів, їх відповідності не лише регіональним, але й загальнодержавним професіям.

Модернізація професійної освіти має також забезпечувати *реальний «рівний доступ» молоді до професійної освіти*. Очевидно, що за умови існування лише регіонального замовлення на підготовку спеціалістів не всі діти матимуть можливість отримати освіту в своєму регіоні. Багатьом випускникам потрібно буде долати фінансово затратні відстані, щоб дістатися того регіону, в якому функціонує навчальний заклад обраного молоді людиною профілю.

У процесі здійснення модернізації системи професійної освіти важливо також дотримуватися *логічної послідовності запровадження змін*. Наприклад, зараз активно поширюється думка про те, що виділені державою кошти на фінансування професійної освіти мають «ходити» за учнем (як це передбачено у медичній реформі), а не за закладом. Це має фінансово підтримати найкращі навчальні заклади, які забезпечили модернізацію матеріально-технічної бази, підвищили якісний склад педагогічних колективів, відкрили актуальні спеціальності тощо.

Безперечно, це має сенс. Однак такими закладами у більшості своїй виявляться освітні установи великих промислових міст, які відтягнуть на себе основний контингент вступників. Водночас училища в маленьких містах і селищах, позбавлені державної підтримки, ослаблені технічно й кадрово, втратять основні важелі мотивування молоді до вступу й за кілька років можуть зникнути з мережі професійної освіти. Тому, очевидно, робити такий крок краще після того, коли вся система професійної освіти визначиться з умовами й формами фінансування, місцеві органи влади, громади й бізнес-партнери збалансують свої внески у розвиток професійної освіти, а навчальні заклади модернізують матеріально-технічні бази, осучаснять навчально-виховний процес, оновлять зміст навчальних планів і програм, стабілізують контингент учнів.

Для модернізації системи професійної освіти доцільним є запровадження *маркетингового управління*. Таке завдання, зокрема, поставив перед собою педагогічний колектив державного професійно-технічного навчального закладу «Роменське вище професійне училище». За наукового супроводу наукових співробітників Інституту професійно-технічної освіти НАПН України на базі училища було розпочато дослідно-експериментальну роботу всеукраїнського рівня (наказ № 501 від 14.05.13 р. Міністерства освіти і науки України) за темою «Педагогічні основи управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах ринку» [10, с. 5]. Колектив ставив перед собою завдання вдосконалити структуру і зміст управління училищем. Реалізація поставлених завдань управлінської діяльності зумовила необхідність запровадження маркетингового управління професійно-технічним навчальним закладом. Науково-практичними здобутками дослідно-експериментальної роботи, проведеної колективом училища, стали: положення «Про маркетингову службу професійно-технічного навчального закладу»; «Про інформаційний Центр профорієнтаційної роботи», а також розроблена структурно-функціональна модель управління закладом професійно-технічної освіти в умовах ринку.

Результатом дослідно-експериментальної роботи стали також значні соціально-економічні наслідки запровадженого маркетингового управління професійно-технічним навчальним закладом. Попри помітне зменшення загальної кількості випускників загальноосвітніх шкіл області, завдяки створенню при закладі маркетингової служби було

досягнуто вирівнювання попиту на освітні послуги. Завдяки активній діяльності маркетингових груп було стабілізовано набір учнів на перший курс училища. За роки проведення експерименту до 100 % збільшилося також виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів. З'явилася позитивна динаміка у процесі працевлаштування випускників ДПТНЗ «Роменське ВПУ» за отриманою професією. У 2014–2015 рр. за отриманою в училищі професією було працевлаштовано понад 96 % випускників. Нарешті, важливим результатом експерименту стало підвищення мотивації випускників шкіл до вступу саме в цей навчальний заклад, оскільки після його завершення сформована висока ймовірність працевлаштування за фахом. У результаті училище отримало можливість здійснювати конкурсний відбір та збільшити набір учнів за рахунок перерозподілу на регіональному рівні державного замовлення. Крім того, в середньому на 50 % щорічно зростають надходження від навчально-виробничої діяльності, що спрямовуються на модернізацію матеріально-технічної бази закладу [10, с. 36–39]. Таким чином, маркетингове управління сприяє ефективному стратегічному плануванню та вирішенню тактичних і оперативних цілей на основі застосування інноваційних технологій.

Ще одним надзвичайно важливим завданням модернізації системи професійної освіти, покликаним підвищити мотивацію молоді до вибору та реалізації професійної кар'єри, має бути стратегія створення центрів консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. Н. Величко, наприклад, пропонує розглядати цю стратегію як певний план (довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до невизначеності умов середовища), що має супроводжуватися постійним моніторингом і аналізом процесу його реалізації. Основною метою створення Центрів консультування з професійної кар'єри є формування кадрового потенціалу країни. До стратегічних цілей діяльності Центрів дослідниця відносить: забезпечення працевлаштування випускників, зростання їх конкурентоспроможності; заохочення до участі в соціально-економічному розвитку економіки держави й регіону; розвиток загальних і професійних компетентностей, творчого потенціалу учнів; формування готовності до самовизначення на ринку праці. Тактичними цілями пропонується вважати: актуалізацію

мотиваційних резервів особистості; створення умов для вдосконалення усіх компонентів її «Я-концепції» (здатності до самоспостереження, самоаналізу, саморегуляції, самоконтролю та самовдосконалення); розвиток емоційно-вольової сфери та на її основі – емоційного інтелекту; формування здатності до ефективного розв'язання проблеми власного працевлаштування.

Основні завдання Центрів: надання інформації про сучасний стан і тенденції ринку праці, актуальні вимоги роботодавців; формування банків даних (вакансій за спеціальностями професійно-технічних навчальних закладів, учнів і випускників); організація і проведення психодіагностичного тестування учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (складання психологічного автопортрета особистості, визначення основних життєвих цілей і професійних траєкторій, побудова стратегії розвитку особистості, визначення бажаних векторів розвитку професійної кар'єри); надання необхідної соціально-правової освіти учням; налагодження співпраці випускників із майбутніми роботодавцями, органами державної служби зайнятості населення, місцевими органами самоврядування, громадськими організаціями та об'єднаннями; здійснення моніторингу ефективності працевлаштування випускників та їх професійної діяльності; організація та проведення масових заходів (професійні конкурси, дні кар'єри, ярмарки вакансій, презентації роботодавців тощо).

Серед оперативних цілей діяльності Центрів (О. Крушельницька, А. Савельєва, С. Гледдінг) можна назвати ознайомлення учнів із особливостями регіонального ринку праці; найважливішими правилами вибору робочого місця; найбільш типовими помилками у процесі пошуку роботи та проходження співбесіди; методикою здійснення аналізу власних психоемоційних та фізичних можливостей; технологіями формування адекватної самооцінки, визначення реалістичного рівня домагань; алгоритмом розробки реалістичного плану кар'єрного розвитку особистості та формування психологічної готовності вносити до нього необхідні корективи, за необхідності здійснювати переорієнтацію на нову професію.

Окремим завданням Центрів має бути формування позитивної мотивації учнів до планування, розвитку й корекції професійної кар'єри на всіх етапах їх навчальної і професійної діяльності.

Рекомендована література

1. Авдулова Т. П. Психологические основы менеджмента: Учебно-методическое пособие / Т.П. Авдулова. – М.; ЛИБЕРЕЯ-БИБИНФОРМ, 2005. – 150 с.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
3. Аширов Д. А. Трудовая мотивация: учебное пособие / Д. А. Аширов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 444 с.
4. Величко Н. О. Стратегія створення центрів консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів / Н. О. Величко // Професійна освіта в умовах сталого розвитку : збірник Матеріалів І Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 1 грудня 2016 р., за заг. ред. В. О. Радкевич, Г. М. Романової; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – Павлоград: ІМА-прес, 2016. – С. 144–146.
5. Глэддинг С. Психологическое консультирование / С. Глэддинг. – СПб.: ПитерКом, 2002. – 736 с.
6. Закатнов Д. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія / Д. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
7. Інформаційні матеріали до розгляду на колегії МОН України питання «Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, професійно-технічної та позашкільної освіти у 2014/2015 н.р. та завдання на 2015/2016 н.р.». – К., 2015. – 23 с. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/08/14/zbirnyk01.pdf>
8. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П.Мельничук. – К. : «Кондор», 2003. – 296 с.
9. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.
10. Маркетингове управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах ринкової економіки: метод. посіб. / Кол. автор. : В. І. Свистун, П. І. Помаран, Ю. С. Палькевич, Г. Г. Чернобук та ін. / за ред. В. О. Радкевич, В. І. Свистун. – Ромни: Роменське ВПУ, 2015. – 102 с.
11. Нова професійна освіта: що зміниться [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://24tv.ua/nova_profesiyna_osvita_shho_zminitsya_n623262
12. Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування й реалізації професійної кар'єри : теорія і практика : монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 64–77.
13. Положення «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах // Постанова КМ України № 419 від

30.05.2006 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07>.

14. Положення про ступеневу професійно-технічну освіту // Постанова КМ України (№ 956 від 3.06.99) із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 456 (456-2013-п) від 26.06.2013 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF>

15. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова – СПб. : Питер, 2001. – 448 с.

16. Про затвердження профільного навчання у старшій школі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/content/%Нормативно-правава база/1456.pdf>

17. Пропозиція робочої сили та попит на неї [Інформація державної служби зайнятості]. – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua (12.10.16).

18. Професійно-технічна освіта : інформаційно-аналітичні матеріали за результатами констатувального етапу досліджень / За наук. ред. В. О. Радкевич, М. В. Артюшиної. – Київ : ІПТО НАПН України, 2017. – 147 с.

19. Радкевич В. Наукові засади підвищення престижності вітчизняної професійної освіти / В. Радкевич // Науковий вісник ІПТО. Професійна освіта. – 2017. – № 13. – С. 5–15.

20. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою: навч. пос / Савельєва В. С., Єськов О. Л. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.

21. Статистичні дані Держстату України по професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України за 1990-2014 рр. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=66679&cat_id=66655.

22. Центр трудової підготовки учнівської молоді – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://marganets-ctpum.edukit.dp.ua/profiljne_navchannya/dopprofiljne_navchannya/.

Розділ 3. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

3.1. Кар'єрні орієнтації та їх формування у процесі професійної освіти

Одним із важливих напрямів професійної підготовки майбутніх фахівців у навчальному закладі професійної освіти є їх підготовка до здійснення майбутньої професійної кар'єри. Вирішення цієї проблеми під час навчання у закладі професійної (професійно-технічної) освіти є першим кроком майбутніх фахівців до успіху в кар'єрі. Вже під час оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками вони можуть усвідомити значення цих знань для їх подальших професійних і кар'єрних досягнень, планування професійної кар'єри на основі сформованих кар'єрних орієнтацій. Підготовка до здійснення майбутньої професійної кар'єри, розвиток кар'єрних нахилів є актуальною перспективою самореалізації особистості майбутнього фахівця, його професійного становлення.

Кар'єрні орієнтації є однією з ознак розвитку особистості в професійній діяльності, якими визначаються надії й потреби людини. Кар'єрні орієнтації учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти характеризуються переважно їхніми інтересами і схильностями у ставленні до різних видів професійної діяльності, пізнавальними інтересами, професійною спрямованістю, професійною мотивацією. Кожен учень має набір особистісних характеристик, власні мотиви, особисті цінності, які визначають вибір кар'єри і формують уявлення про неї. Врахування особистісних цінностей і уявлень впливає на формування кар'єрних орієнтацій, тобто учень орієнтується на ту професійну діяльність і кар'єру, яка в його уявленні буде приносити найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал. Однак досить часто ці уявлення формуються під впливом випадкових чинників або ситуаційних умов (наприклад, мода на професію, не завжди достовірні чутки про переваги, що надаються працівникам підприємства, зокрема у кар'єрному зростанні), переважанням зовнішніх негативних мотивів вибору професії (май-

бутня посада дозволяє обмежитися набутою професійною освітою, поради батьків або друзів) тощо. За таких умов майбутнім фахівцям важко реалізувати власний професійний потенціал. До того ж традиційне навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти далеко не завжди акцентує увагу учнів на їх самореалізації у майбутній трудовій діяльності, на особливостях і умовах виконання професійних ролей та обов'язків, перспективах кар'єрного розвитку. Тому дуже часто учні, завершуючи навчання, не мають чіткого уявлення про особливості побудови кар'єри в обраній професії. Формуванню адекватних уявлень про професійний успіх і майбутню кар'єру заважають властиві старшим підліткам завищена самооцінка й невинуваті очікування стрімкого злету, високих заробітків, автономії й незалежності або, навпаки, страх перед майбутнім, очікування важкої рутинної праці, труднощів професійної діяльності.

Значним недоліком вітчизняної професійної освіти є те, що вона переважно зорієнтована на підготовку пасивних виконавців. Традиційно готуючи майбутнього фахівця до того, що на своєму робочому місці він отримає «посадову інструкцію», якою має безумовно керуватися, привчаємо учнів до думки, що більшість працівників є підлеглими, які мають виконувати лише те, що їм наказують. У сучасних наукових дослідженнях доведено, що пасивне виконання так званих «посадових інструкцій» гальмує професійний розвиток фахівця і мінімізує його здатність реалізувати свої потенційні можливості у професійній діяльності [10].

У сучасному світі, якщо фахівець не буде самовдосконалюватися, вчитися долати перешкоди, які постають перед ним особисто і перед виробничим колективом, в якому він хоче працювати, він дуже швидко залишиться з дипломом про певний рівень професійної освіти, але без роботи. Сучасний роботодавець хоче бачити у працівникові людину, яка сприяє вирішенню проблем, а не фахівця, який з часом сам стає проблемою для роботодавця.

Якщо працівник вважає себе виконавцем інструкцій і це його повністю задовольняє, то йому доведеться усвідомити себе як «інструмент у чужих руках» і сповідувати таку позицію до завершення професійного шляху. Якщо ж ми, педагоги, прищепимо учням бажання шукати шляхи, знаходити і вирішувати проблеми, то сформуємо їх цілісними особистостями нової епохи – епохи знань, епохи інноваційних

перетворень, активними членами інформаційного суспільства. Такі випускники коледжів і ліцеїв здатні досягти значних успіхів у кар'єрі, зробити посильний творчий внесок у суспільний прогрес на своєму робочому місці. Важливо, щоб учні, завершуючи навчання, були налаштовані самостійно вирішувати проблеми, а не прилаштовувалися у пошуках роботи до існуючих інструкцій.

Одним із напрямів модернізації професійної освіти вважаємо внесення змін у зміст професійної підготовки майбутніх фахівців, у формування їх ціннісних і кар'єрних орієнтацій, мотивацію пізнавальної діяльності, самопізнання і професійного саморозвитку. Традиційно у вітчизняній системі виробничих відносин і залученні робітників до активної участі у реформуванні виробництва, підвищенні продуктивності праці важливу роль відіграло матеріальне стимулювання. Така світоглядна позиція переважає у більшості випускників професійної школи. Найкращим місцем працевлаштування вважається таке, де висока зарплатня. Вчені розвинених країн Європейського Союзу і США аргументовано довели, що в цивілізованому світі людей до праці мотивує не стільки матеріальна винагорода, скільки внесок, який, на їхню думку, вони можуть зробити задля розвитку справи. Відомий у світі в галузі лідерства письменник, педагог і консультант С. Кові стверджує, що заробітна плата – це очікування, а не стимул для творчої самореалізації. Доведено, що зарплатня є очікуваною, і працівник лише розраховує на її, відповідний до витрат індивідуально-особистісних ресурсів, розмір. Проте вчені зауважують, що людина, яка отримує високу зарплатню, може ненавидіти кожну хвилину перебування на роботі. «Часом такі люди звільняються і переходять в інше місце, де зарплата менша, а мотивація вища. ... Багато з них безкоштовно працювали б вечорами і у вихідні, докладаючи до цього навіть більше зусиль, ніж в основний робочий час, знаючи, що їх робота буде належним чином поцінована суспільством» [10]. Людина, яка працює, керуючись лише матеріальними інтересами, не може стабільно давати якісну продукцію, оскільки зорієнтована не на якість, а на заробіток, тобто її мета не співпадає (узгоджується) з потребами суспільства. Отже, суспільство також не зможе підтримати такого фахівця в його кар'єрних сподіваннях.

Спільною причиною незадоволеності багатьох працівників власним соціальним станом і професійною кар'єрою вважаємо розкодження в їхніх уявленнях щодо самих себе і того, якими вони є на-

справді. Виявлені розходження потребують психолого-педагогічної корекції. У контексті кар'єрних орієнтацій корекція передбачає формування переконання, що цінність людини, як особистості, є не зовнішньою, а внутрішньою, тобто утверджується на рівні самосвідомості. Педагогу професійних навчальних закладів бажано чітко розуміти і пояснювати учням нескінченність їхнього індивідуального творчого потенціалу. Кожен із нас – це особистість із нескінченним потенціалом і, на відміну від машини, здатен вибирати свій шлях у майбутнє.

Проблемними у розвитку кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти можуть бути питання щодо суперечностей між: а) кар'єрою і суспільством, у якому людина може розраховувати на власні сили; б) кар'єрою й іншими сферами життя, умовами, в яких ці протиріччя можуть посилюватися, способи їх подолання; в) соціальними стереотипами щодо кар'єри і їх впливом на індивідуальні кар'єрні орієнтації; г) відсутністю смислового зв'язку між якістю професійної підготовки та майбутніми життєвими і професійними перспективами.

Майбутній фахівець повинен мати більш чітке уявлення про характер майбутньої професійної діяльності, перспективи кар'єрного зростання. Натомість випускники закладів професійної (професійно-технічної) освіти відчують супротив своїм зусиллям, спрямованим на самореалізацію в кар'єрі.

Все це вимагає впровадження у процес навчання учнів цілеспрямованого психолого-педагогічного супроводу, який сприятиме розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців. Йдеться про супровід щодо формування кар'єрних орієнтацій робітничої молоді, надання педагогічної підтримки в процесі професійної підготовки, створення оптимальних умов для майбутньої професійної самореалізації, впровадження програми розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців під час навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти і на етапах професійного становлення.

Основними завданнями такої підтримки є надання допомоги в поглибленні професійних інтересів, розвитку мотивації до здійснення кар'єри, ознайомлення зі способами адаптації до певних професійних ситуацій і творчої самореалізації у майбутній професії. Супровід сприятиме усвідомленому розумінню власних здібностей і можливостей, реального й ідеального професійного «Я»; формуванню ціннісного

ставлення до своїх можливостей; розвитку навичок цілепокладання; формуванню професійно важливих якостей майбутніх фахівців.

У процесі формування й розвитку в учнів кар'єрних орієнтацій важливо враховувати той факт, що вони вже володіють певною сукупністю знань, уявлень, установок, цінностей, мають ще не зовсім стале, але достатньо сформоване ставлення до світу, людей, себе й до життя в цілому, мають певні навички життєдіяльності.

Педагогу немає потреби прагнути досягати глобальних перетворень особистості за короткий термін. Важливим тут є формування поступового усвідомлення майбутніми фахівцями можливості й необхідності самопізнання, саморозвитку та самовдосконалення, усвідомлення професії й кар'єри як способів самореалізації й самоствердження в суспільстві.

Кар'єра сьогодні – це складне соціально-психологічне явище, яке охоплює всі сфери життєдіяльності людини й полягає в чергуванні підйомів і спадів як професійного, так і особистісного розвитку. Кар'єрні орієнтації лежать в основі кар'єрного планування, а отже, розвитку даного компонента необхідно приділяти особливу увагу ще під час навчання і на початкових етапах побудови кар'єри. Вони набувають стійкості й можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено.

Необхідність супроводу професійного і кар'єрного вибору учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти очевидна, оскільки саме в цей період формуються кар'єрні орієнтації, які складають основу кар'єрних цілей і планів майбутніх фахівців, а від них, відповідно, залежить успішність кар'єрно-професійного розвитку в подальшому. Передбачається, що вибір учнями кар'єрних орієнтацій – це активний процес розвитку узагальнених, стійких, усвідомлених і реалістичних уявлень про самого себе та своє місце в професійній сфері.

Кар'єрна орієнтація допомагає людині реалізувати себе або самоактуалізуватися в професійному плані. Це стає можливим, якщо траєкторія професійної кар'єри вибирається відповідно до власних інтересів та здібностей. В іншому випадку, коли кар'єра визначається випадковим фактором або умовами ситуації (близькість роботи до місця проживання, можливість отримати місце по знайомству тощо), людині важко реалізувати власний професійний потенціал.

Кар'єрні орієнтації мають властивості когнітивного, емоційного й поведінкового характеру. Це уявлення про своє професійне життя

(когнітивний компонент), відповідне до нього ставлення до професії (емоційний компонент) і реальне втілення в життя своїх кар'єрних рішень (поведінковий компонент). Крім того, формування кар'єрних орієнтацій значною мірою відповідає вищим соціальним потребам особистості в саморозвитку, самовдосконаленні та самореалізації.

Отже, кар'єрні орієнтації – це один із показників індивідуального життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня життя, а також досягнення популярності і слави. Важливою складовою професійного шляху людини є формування кар'єрних орієнтацій. Це явище передбачає гармонійний розвиток і виховання майбутнього здорового покоління, яке усвідомлює, що кар'єра може охоплювати широкий діапазон робіт, організацій, галузей і професій.

Кар'єрні орієнтації особистості багато в чому визначаються її інтересами і схильностями до того чи іншого типу професійної діяльності. Виявлення і врахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору майбутнім фахівцем тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дозволить максимально реалізувати свій особистісний потенціал.

Існує багато факторів, які впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації. Це психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, схильності, професійна спрямованість, професійна мотивація, рівень досягнень, самооцінка, очікування інших людей. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, цінності, які визначають вибір кар'єри.

Часом відбувається неусвідомлена реалізація людиною своїх кар'єрних орієнтацій. Але педагогу слід пам'ятати, що одним із внутрішніх факторів, які регулюють рівень активності, є уявлення особи про себе, про свої можливості взагалі й частково у певних видах діяльності, що впливає на передчуття очікуваного результату. В основі цих уявлень лежить оцінка ззовні, тобто оцінка оточуючими результатів діяльності суб'єкта, його успіхів і невдач, а також оцінка внутрішня як результат осмислення власних можливостей і реальних досягнень.

Кожна людина має значну кількість образів свого «Я», які існують на різних рівнях розвитку, у різних ракурсах, причому вона може бути такою, якою сприймає себе на даний момент, або такою, якою вона уявляє ідеал свого «Я», яким воно буде у майбутньому, якщо все задумане й очікуване збудеться, або який має вигляд в очах інших людей тощо.

Серед уявлень учнів про кар'єру пріоритетним є уявлення про себе у професії, тобто професійна «Я-концепція».

У той самий час уявлення про кар'єру може мати й іншу спрямованість і є відображенням надій і намірів людини. Наприклад, уявлення про те, до чого людина прагне, якою хоче стати, щоб відповідати очікуванням оточуючих. Таке уявлення має найбільш вагоме значення для стимулювання зусиль, спрямованих на самореалізацію у професії, тому що саме на цьому сконцентровані задуми і мрії майбутнього фахівця про своє подальше життя. Можливе також існування фантастичних уявлень, коли учень дивиться на себе крізь призму власних бажань, не враховуючи реальні можливості.

Психологи стверджують, що всі уявлення про себе проявляються в людині одночасно. Але якщо одне з них переважає над іншими, тоді воно змінить її особистість, поведінку і вплине на уявлення про професійний успіх і, відповідно, на ставлення до майбутньої професії. Наприклад, переважання в структурі особистості учня фантастичних уявлень про свою майбутню професію не є передумовою для виникнення відповідних учинків, які б допомогли здійсненню бажаного, а, навпаки, залишає його у вимірі власних мрій. Ступінь правильності уявлень виявляється не стільки в тому, що людина думає або говорить сама про себе, скільки в її ставленні до досягнень інших. Все, що людина робить для себе, вона робить і для інших, навіть у тому випадку, коли їй здається, що вона робить це для себе. Але коли вона замислюється над вибором професії, то ґрунтується на знанні про неї від оточуючих [23].

Відомо, що людина розвивається і стає особистістю в результаті спілкування і спільної діяльності з іншими людьми. Все, що знає і вміє людина зараз, її думки і якості, звички і способи поведінки з'явилися завдяки спілкуванню з оточуючими людьми. Саме діяльність і спілкування з батьками, однокурсниками, викладачами, майстрами виробничого навчання формують життєво важливі орієнтири учнів, які проявляються у вчинках, поведінці, ставленні до професійного розвитку. Учень не може прагнути до досконалого володіння професійними навичками, якщо не має бодай найменшого уявлення про етапи оволодіння професійною майстерністю і значення кожного такого етапу у кар'єрному зростанні. Професійна і кар'єрна орієнтація є результатом постійних спостережень і накопичення відповідного досвіду спілкування, зіставлення того, що учень спостерігає в собі, з тим, що бачить у людях, які

є прикладом для наслідування. У кожного учня є коло друзів, до думки яких він прислухається і таким чином формує свої думки, ціннісні орієнтації. Таке оточення називають референтним. Воно відіграє найважливішу роль у формуванні уявлень, орієнтацій та ідеалів людей із нестабільно сформованими переконаннями й життєвими позиціями. Саме референтне оточення найчастіше відіграє вирішальну роль у ставленні до професії і способів самореалізації в ній.

Професійне самовизначення і професійна самоактуалізація учня є тривалим процесом професійного становлення. Успіх тут визначається його власною активністю. Він сам вибирає орієнтири на шляху до успіху, сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний особистісний і інтелектуальний потенціал. Професійна самоактуалізація є процесом пошуку себе в професії, становлення своєї професійної ролі, формування уявлень про професійний імідж та індивідуальний стиль професійної діяльності. Важливе значення має допомога учневі у визначенні професійних перспектив і цілей, можливостей їх досягнення, поетапна постановка нових цілей. Постійна підтримка його прагнення до розкриття й реалізації свого природного творчого потенціалу. Підтримки і схвалення потребують спроби учня самовизначитися, ознаками цього є рефлексія досягнень, самооцінка, потреба й конкретні дії щодо професійного саморозвитку.

У спілкуванні з референтними людьми учні встановлюють свій рівень домагань між занадто складними і дуже легкими завданнями й цілями таким чином, щоб зберегти на потрібній висоті свою самооцінку. Практичний досвід свідчить, що серед учнів є ті, хто висуває завищені претензії на що-небудь, тоді можна говорити про завищений рівень домагань. Вони беруться за виконання справ, які їм не під силу, і обіцяють те, чого ніколи не зроблять. Тому їх очікування містять уявлення про власну псевдокомпетентність і оманні передчуття щодо безхмарної життєвої перспективи.

Протилежна ситуація виникає, якщо рівень домагань учня занижений. Такий учень не береться за складні справи, не бере на себе відповідальність за свою пасивність, вважаючи, що це йому не до снаги. Такі учні ніколи не будуть впевнені в собі і їх очікування, в основному, складаються з переживань про те, що їх може спіткати невдача і власна невідповідність цій справі.

Формування рівня домагань визначається не тільки передчуттям успіху або невдачі, але й згадками про минулі успіхи й невдачі. Однак у цілому для майбутніх фахівців характерне завищення своїх можливостей, приписування собі унікальності, несхожості з іншими. Тому, бажаючи щось отримати, досягти мети, вони розраховують у процесі очікування на відповідний результат.

Індивідуальна кар'єра і вибір кар'єрних орієнтацій визначається впливом ряду факторів, до яких відносяться як індивідуальні, особистісні особливості людини, так і фактори зовнішнього середовища. Кар'єрні орієнтації виникають у процесі соціалізації в результаті накопичення досвіду комунікації, вони стійкі й можуть залишатися стабільними упродовж тривалого часу. Не всі люди, які намагаються зробити кар'єру, є, на думку учнів, сильними, чесними, незалежними, справедливими, доброзичливими, привабливими, важливими, впливовими, потрібними, значимими, приємними. Не всі прагнуть допомагати у професійній діяльності. У бесідах із майбутніми фахівцями різних галузей виробництва та сфери послуг має місце тенденція характеризувати людей, які прагнуть до кар'єри, як слабких, нещирих, залежних, несправедливих, ворожих, відразливих, неважливих, безсилих, непотрібних, незначущих, неприємних. Значна частина учнів характеризує таких людей як таких, що перешкоджають, не підтримують, які звинувачують, є недоступними, неприємними.

Часом учні закладів професійної (професійно-технічної) освіти вважають, що кар'єру зробив той, хто став кимось «головним», отримуючи гроші винятково за присутність на робочому місці. Звісно, такі уявлення – наслідок помилок, допущених у їх вихованні. Тому педагогу, бажано за участю батьків, довести до відома учня, що робота повинна відповідати можливостям людини і що чим вище її посада й зарплата, тим більше у неї відповідальності. Це означає, що в нього уявлення про кар'єру ще не мають тієї визначеності, яка притаманна сформованим на належному рівні кар'єрним цілям і планам. Завдяки цьому вони виконують більш гнучку регулятивну функцію.

Успішна реалізація особистості в професійному плані залежить від того, які чинники зумовили професійний вибір, наскільки обрана професія відповідає інтересам і здібностям майбутнього фахівця, який у нього рівень досягнень у навчанні, як проявив себе під час вироб-

ничої практики, наскільки був активним на заняттях з формування кар'єрних орієнтацій і навичок проектування майбутньої кар'єри.

Існує багато методик формування уявлень про життєвий і професійний успіх, а також уявлень про успішну кар'єру. Кожна з них спрямована на формування лише окремих аспектів уявлень і орієнтацій. Тому важливо правильно комбінувати вибрані методики формування уявлень про кар'єру та результативні педагогічні технології виявлення й корекції кар'єрних орієнтацій.

Процес розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців передбачає організацію цілеспрямованого психолого-педагогічного впливу, в основу якого має бути покладена корекційно-розвивальна програма. Здійснення психолого-педагогічного впливу в процесі розвитку кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти можна реалізувати, в першу чергу, за умови використання розвивальних і корекційних методів.

Ефективним є використання педагогічних технологій, які уможливають усвідомлення майбутнім фахівцем власної професійної сутності, яка може стати інтегративним центром його особистості, навколо якого він зможе синтезувати свої уявлення про зміст кар'єрного росту в його структурних компонентах. Саме на таке усвідомлення слід спрямовувати формування й розвиток кар'єрних орієнтацій.

Ми пропонуємо підходити до планування й розвитку професійної кар'єри у такій послідовності: актуалізація уявлень про професійний успіх – формування кар'єрних орієнтацій – розвиток кар'єрної компетентності.

Зрозуміло, що кожного педагога цікавить результативність процесів актуалізації, формування й розвитку кар'єрної компетентності учнів. З цією метою пропонуємо ознайомитися з методиками, які допоможуть визначити рівень, з якого починаємо заняття щодо розвитку уявлень, орієнтацій і кар'єрної компетентності учнів і якого досягаємо за певний період цілеспрямованої діяльності.

Сформованість уявлень про професійний успіх пропонуємо визначати за допомогою методики «Якою я уявляю свою професійну кар'єру»:

Формі пропонується відповісти на наведені питання у довільній формі.

1. Максимум, якого я планую досягти.

2. Етапи, які я буду проходити на шляху до професійної кар'єри: зміст і терміни, які я на них виділяю.

3. Дії з мого боку, які вже сьогодні будуть сприяти моїй майбутній кар'єрі.

4. Дії, які потрібно буде здійснити для забезпечення моєї кар'єри в майбутньому.

5. Умови, за яких моя професійна кар'єра може бути досягнута.

6. Оцінка учнями ступеня своєї впевненості в досягненні бажаного: 5 – впевнений, що все буде так, як задумано; 4 – може бути за певних обставин; 3 – залежить від зовнішніх умов; 2 – вельми проблематично цього досягти, тільки якщо пощастить; 1 – це мрії, які навряд чи будуть втілені.

Твори аналізуються за такими критеріями: наявність відповідей на всі питання, конкретність і розгорнутість відповідей; прихильність до одержуваної професії; загальний настрій – позитивний або негативний.

Методика «Якою я уявляю свою професійну кар'єру» дає можливість визначити рівень усвідомленості учнями кар'єрних орієнтацій і життєвих пріоритетів, перспектив кар'єрного росту. Аналіз письмових робіт і відповідей на питання щодо встановлення ієрархії ціннісних орієнтацій дає змогу визначити домінуючу кар'єрну орієнтацію. Результати анкетування й аналіз інших способів збирання інформації можна обробляти за допомогою контент-аналізу, в ході якого виявляються смислові одиниці, що характеризують уявлення про цілі кар'єри, роль навчального закладу в побудові кар'єри, терміни реалізації кар'єрних планів (тривалість перспективи), шляхи досягнення цілей, власні сили в побудові кар'єри, а також поєднання кар'єри з іншими аспектами життєдіяльності.

Певний уточнюючий результат дає, зокрема, використання «Методики незакінчених речень»: учням пропонується низка тверджень, які вони можуть завершити так, як вважають за потрібне. До основного аналізу залучаються речення 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Інші речення використовуються в якості буферних.

Список речень:

1. Сучасна молодь ...
2. Сучасний учень ...
3. Сучасне суспільство ...
4. Держава, в якій я живу ...

5. Люди, які хочуть виїхати в інші країни ...
6. У майбутньому я б хотів (хотіла) ...
7. Професійна освіта сьогодні ...
8. Моя професія ...
9. Інновації в освіті ...
10. Найбільше мене приваблює ...
11. Найбільше мене хвилює ...
12. У вільний час я віддаю перевагу ...
13. Для мене важливо ...
14. Якби мені довелося вибирати ...
15. Мій ідеал ...
16. Кар'єра – це ...
17. Успіх у житті – це ...
18. Головними проблемами сучасного суспільства є ...
19. Мені приємно ...
20. Міжнародні проблеми.

Контент-аналіз відповідей на запитання № 8 («Моя професія») і № 12 («У вільний час я віддаю перевагу») «Методики незакінчених речень» дозволяє дослідити ставлення учнів до майбутньої професії, наявність у них потреби в самовдосконаленні та саморозвитку, визначити, чи приділяють учні увагу підвищенню якості професійної підготовки шляхом виділення для цього резервів вільного часу.

Ставлення до майбутньої професійної кар'єри пропонуємо визначати за допомогою опитувальника «Визначення мотивів вибору професії».

Інструкція: «Нижче наводяться твердження, які характеризують будь-яку професію. Прочитайте й оцініть, якою мірою кожне з них вплинуло на ваш вибір професії.

Шкала оцінок: 5 – дуже сильно вплинуло; 4 – сильно; 3 – середньо; 2 – слабо; 1 – ніяк не вплинуло. Назвіть цю професію, спеціальність:

_____».

1. Вимагає спілкування з різними людьми.
2. Чи користується підтримкою батьків.
3. Передбачає високе почуття відповідальності.
4. Вимагає переїзду на нове місце проживання.
5. Відповідає моїм здібностям.
6. Дозволяє обмежитися наявною освітою.
7. Надає можливість приносити користь людям.

8. Сприяє розумовому й фізичному розвитку.
9. Чи є високооплачуваною.
10. Дозволяє працювати близько від дому.
11. Є престижною.
12. Надає можливість для зростання професійної майстерності.
13. Єдино можлива при обставинах, що склалися.
14. Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи.
15. Чи є привабливою
16. Близька до улюбленого шкільного предмета.
17. Дозволяє відразу отримати хороший результат праці для інших.
18. Обрана моїми друзями.
19. Дозволяє використовувати професійні вміння поза роботою.
20. Надає більше можливостей для проявів творчості.

Вся сукупність відповідей обробляється за такими блоками:

- Внутрішні індивідуально значущі мотиви: 1, 5, 8, 15, 20.
- Внутрішні соціально значущі мотиви: 3, 7, 12, 14, 17.
- Зовнішні позитивні мотиви: 4, 9, 10, 16, 19.
- Зовнішні негативні мотиви: 2, 6, 11, 13, 18.

Максимальна сума вказує на домінуючу мотивацію.

Внутрішні мотиви вибору кар'єри – громадська та особиста значимість кар'єри: задоволеність, яку приносить кар'єрне зростання завдяки його творчому характеру, задоволення потреби у спілкуванні, можливість керівництва іншими людьми тощо. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина працює із задоволенням, без зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація – це заробіток, прагнення до престижу, страх осуду, невдачі тощо. Зовнішні мотиви можна розділити на позитивні й негативні. До позитивних мотивів належать: матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, прийняття колективу, престиж, тобто стимули, заради яких людина вважає за необхідне докласти свої зусилля. До негативних мотивів відноситься вплив на людину шляхом тиску, покарання, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру. Переважання внутрішніх мотивів найбільш ефективно з точки зору задоволеності працею і її результативності.

Ставлення до майбутньої професійної кар'єри пропонуємо також визначати за допомогою «Методики незакінчених речень» (питання № 6, 13, 16) і методики Рокича «Ціннісні орієнтації» (позиція № 19).

Методика Рокіча «Ціннісні орієнтації»

Термінальні цінності – це переконання в тому, що якась кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути.

Інструментальні цінності – переконання в тому, що певний образ дій або властивість особистості є кращими в будь-якій ситуації.

Інструкція: «Вам пропонуються два списки цінностей. Спочатку ви працюєте з першим списком і переходите до другого тільки після того, як повністю закінчили роботу з першим і не хочете в ньому нічого виправити. Порядок роботи з обома списками однаковий.

Отже, перед вами список, що складається з 19 цінностей. Виберіть ту цінність, яка, на ваш погляд, є саме для вас найбільш значимою, запишіть цифру 1 проти її номера в опитувальному аркуші. Перегляньте залишені цінності і виберіть із них ту, яка є менш цінною, ніж уже вибрана, але більш значимою, ніж всі решта. Проти її номера в опитувальному аркуші поставте цифру 2. Продовжуйте роботу таким самим чином, поки не закінчатся всі якості з першого списку. Переходьте до другого списку, працюйте аналогічно».

Список 1:

1. Активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя).
2. Життєва мудрість (зрілість суджень та здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);
3. Здоров'я (фізичне й психічне).
4. Цікава робота.
5. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві).
6. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).
7. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів).
8. Наявність хороших і вірних друзів.
9. Суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі).
10. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
11. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).
12. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне вдосконалення).

13. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).

14. Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).

15. Щасливе сімейне життя.

16. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому).

17. Творчість (можливість творчої діяльності).

18. Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

19. Кар'єра (життєвий успіх, просування до вершин службової ієрархії, отримання максимально повної нагороди за свою працю).

Список 2:

1. Акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах.

2. Вихованість (гарні манери).

3. Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).

4. Життєрадісність (почуття гумору).

5. Старанність (дисциплінованість).

6. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).

7. Непримиренність до недоліків у собі та інших.

8. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).

9. Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати своє слово).

10. Раціоналізм (вміння тверезо й логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення).

11. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).

12. Сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів.

13. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).

14. Терпимість до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани.

15. Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).

16. Чесність, правдивість, щирість.

17. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).

18. Чуйність, дбайливість.

19. Прийняття на себе відповідальності за своє життя.

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу учнів на їх групування в змістовні блоки за різними підставами. Так, наприклад, виділяються «конкретні» й «абстрактні» цінності, цінності професійної самореалізації та особистого життя тощо. Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших тощо. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Педагог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність. Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити несформованість в учня системи цінностей або нещирість відповідей.

Мотивація традиційно трактується як спонукання, яке викликає активність і визначає її спрямованість. Мотивація поведінки і певних дій впливає на професійне самовизначення, на задоволеність своєю працею. Професійна мотивація і кар'єрна орієнтація – це дія конкретних спонукань, які визначають вибір професії і тривалість виконання обов'язків, які пов'язані з кар'єрою. Питання про зв'язок кар'єрних орієнтацій майбутніх робітників та мотивації є одним з найважливіших, тому що від того, наскільки виражені професійні мотиви, залежить активність особистості в досягненні вершин професійної кар'єри.

Методика Рокича «Ціннісні орієнтації» дозволить побачити особливості ранжирування респондентами переліку запропонованих цінностей. З огляду на той факт, що список цінностей не містить позиції кар'єра, пропонуємо додаткову позицію № 19 до переліку термінальних цінностей («Кар'єра «Життєвий успіх, просування до вершин службової ієрархії, отримання максимально повної винагороди за свою працю») та інструментальних («Кар'єра «Приймаю на себе відповідальність за своє життя»). Аналіз відповідей учнів дозволить визначити їхнє ставлення до кар'єрного зростання, життєвого успіху й побачити, яке місце серед переліку цінностей респондента займає кар'єра.

Спрямованість на реалізацію кар'єрних рішень (поведінковий компонент) пропонуємо визначати за допомогою опитувальника «Якір кар'єри» Е. Шейна, «Методики незакінчених пропозицій» (питання № 14, 15, 17), «Методики оцінки кар'єрних дій із використанням елементів семантичного диференціала» (В. Семиченко), «Шкали самооцінки професійних якостей» (позиція № 25).

Опитувальник «Якір кар'єри» Е. Шейна уможлиблює виявлення переваг майбутніх фахівців щодо вибору шляхів досягнення професійного успіху та побудови кар'єри. Е. Шейн вважав, що кожен індивід володіє певним набором «якорів» (з домінуванням одного «якоря»), які визначають схильність людини до певного виду професійної діяльності, впливають на прийняття рішень щодо вибору місця роботи, формують уявлення про майбутнє.

Опитувальник складається з 41 питання, відповіді на які необхідно оцінити за десятибальною шкалою (один бал – зовсім неважливо чи зовсім не згоден, 10 балів – дуже важливо або повністю згоден). Опитувальник містить 8 діагностичних шкал вимірювання кар'єрних орієнтацій («якорів кар'єри»):

1. *Професійна компетентність*. Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Людина з такою орієнтацією прагне якісно розвиватися, зайняти відповідне до її майстерності становище. Вона готова керувати іншими в межах компетентності, але керівна посада не є самоціллю.

2. *Менеджмент*. Особливе значення для працівника має можливість удосконалюватися в сфері управління, координації дій інших, брати відповідальність за кінцевий результат дій. З віком і досвідом ця кар'єрна орієнтація стає більш чіткою і визначеною. Така робота вимагає навичок міжособистісного спілкування, високого рівня емоційного інтелекту.

3. *Автономія (незалежність)*. Головне бажання особистості з такою орієнтацією – це звільнення від організаційних рамок. Така людина буде шукати роботу з вільним режимом (консультанта, дизайнера). Заради незалежності дій готова відмовитися від кар'єрних просувальних.

4. *Стабільність*. Ця шкала поділяється на дві – стабільність місця роботи і стабільність місця проживання. Стабільність місця роботи – це орієнтація працівника на організації з хорошим соціальним пакетом, тривалим контрактом, хорошою репутацією. Навіть заради підвищення і більшої заробітної плати людина не змінить добре знайоме й надійне місце роботи, але може змінити його в тому випадку, якщо інша організація виявиться більш надійною і стабільною. Таких людей називають «людиною організації». Для людини з кар'єрною орієнтацією на стабільність місця проживання важливе географічне розташування організації, вона не схильна міняти заради кар'єри місце свого проживання.

5. *Служіння*. Основні цінності в даній орієнтації – це «допомога й робота з людьми», «служіння людству», «бажання вдосконалити світ». У будь-якій організації працівник прагне поєднувати роботу з діяльністю «для душі», наприклад, у громадській організації.

6. *Виклик*. В основі цієї орієнтації лежить прагнення до конкурентної боротьби, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Соціальна ситуація на роботі розглядається з позиції «виграшу-програшу».

7. *Інтеграція стилів життя*. Людина прагне збалансувати всі сфери свого життя. Така людина цінує життя в цілому.

8. *Підприємництво*. Людина з такою орієнтацією хоче створювати щось нове, щось своє. Така людина знову і знову, незважаючи на поразки, буде продовжувати свою справу.

Методика «Якорі кар'єри»

(Опитувальник кар'єрних орієнтацій, автор Е. Шейн, переклад і адаптація В. А. Чікер, В. Е. Вінокурова)

Діагностує ціннісні орієнтації в кар'єрі.

Перший блок питань: Наскільки важливим для вас є кожне з наступних тверджень? Варіанти відповідей – від 1 (абсолютно не важливо) до 10 (дуже важливо). Чим більш важливим для вас є твердження, тим більша ставиться цифра.

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.

2. Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.

3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами якої-небудь організації.

4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю.

5. Використовувати своє вміння спілкуватися для людей, допомагати іншим.

6. Працювати над проблемами, які уявляються майже нерозв'язними.

7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували одне одного.

8. Створити й побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю.

9. Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.

10. Бути першим керівником в організації.

11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями.

12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу.

13. Використовувати свої вміння та здібності для того, щоб зробити світ кращим.

14. Змагатися з іншими й перемагати.

15. Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свого способу життя.

16. Створити нове комерційне підприємство.

17. Присвятити все життя обраній професії.

18. Отримати високу керівну посаду.

19. Мати роботу, яка надає максимум свободи й автономії у виборі характеру занять, часу виконання.

20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати в зв'язку з підвищенням.

21. Мати можливість використовувати свої вміння й таланти для служіння важливій меті.

Другий блок питань: Наскільки Ви згодні з кожним із наступних тверджень? Варіанти відповідей: від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (повністю згоден). Чим більше ви погоджуєтеся зі змістом твердження, тим більша ставиться цифра.

22. Єдина справжня мета моєї кар'єри – знаходити й вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій сфері вони виникли.

23. Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі.

24. Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати й побудувати свою власну справу.

25. Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона перебуває в сфері моєї професійної компетентності.

26. Я хотів би досягти такого становища в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність.

27. У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу й автономію.

28. Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності.

29. Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.

30. Змагання та виграш – це найбільш важливі і хвилюючі сторони моєї кар'єри.

31. Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яке мені подобається.

32. Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.

33. Я б швидше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.

34. Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.

35. Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація чи світ бізнесу.

36. Я б волів за краще працювати в організації, яка забезпечує три-валлий контракт.

37. Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.

38. Я відчуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно залучений до вирішення важких проблем або до ситуації змагання.

39. Вибрати й підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.

40. Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.

41. Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Ключ до тесту: Професійна компетентність: 1 9 17 25 33. Менеджмент: 2 10 18 26 34. Автономія (незалежність): 3 11 19 27 35. Стабільність роботи: 4 12 36. Стабільність місця проживання: 20 28 41. Служіння: 5 13 21 29 37. Виклик: 6 14 22 30 38. Інтеграція стилів життя: 7 15 23 31 39. Підприємництво: 8 16 24 32 40.

Підраховується загальна сума балів за кожною шкалою, розраховується середній бал і виявляються провідні орієнтації.

Згідно з підходом, на якому базується дана методика, кар'єра розглядається як індивідуальна послідовність аттитюдів, пов'язаних із досвідом і активністю у сфері роботи протягом людського життя. Критеріями вдалої кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних по-

зицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, яким є спосіб її професійного життя і власної ролі в ньому.

Контент-аналіз відповідей респондентів на запитання № 14 («Якби мені довелося вибирати ...»), № 15 («Мій ідеал ...») і № 17 («Успіх в житті – це ...») «Методики незакінчених пропозицій» дозволить дослідити наявність в учнів потреби у програмуванні діяльності, чіткого уявлення про професійний ідеал, професійні перспективи, побачити, який сенс вкладають у поняття «успіх у житті».

Аналіз відповідей на питання № 2 методики «Як я уявляю свою професійну кар'єру» дозволить дослідити наявність в учнів уявлення про способи досягнення професійних цілей – як сьогоdnішніх, так і перспективних.

Визначенню здатності учнів адекватно оцінювати власні дії й поведінку, характер дій (способи, прийоми, вчинки, відносини), якими, на їхню думку, більшість людей намагаються домогтися швидкого просування по службі, сприяє «Методика оцінки кар'єрних дій з використанням елементів семантичного диференціала» (В. А. Семиченко) [20].

Методика оцінки кар'єрних дій з використанням елементів семантичного диференціала

Учням пропонується визначити характер дій (способи, прийоми, вчинки, відносини), якими, на їхню думку, більшість людей прагнуть домогтися швидкого просування по службі. Для цього по кожній позиції, наведеній далі, потрібно визначити, до якого полюсу тяжіє їх відповідь.

1. Брудні 1 2 3 4 5 6 7 чисті.
2. Слабкі 1 2 3 4 5 6 7 сильні.
3. Закриті 1 2 3 4 5 6 7 відкриті.
4. Нещирі 1 2 3 4 5 6 7 чесні.
5. Залежні 1 2 3 4 5 6 7 незалежні.
6. Мляві 1 2 3 4 5 6 7 енергійні.
7. Несправедливі 1 2 3 4 5 6 7 справедливі.
8. Невпевнені 1 2 3 4 5 6 7 впевнені.
9. Поступаються 1 2 3 4 5 6 7 тиснуть.
10. Ворожі 1 2 3 4 5 6 7 доброзичливі.
11. Перешкоджають 1 2 3 4 5 6 7 допомагають.
12. Відкидають 1 2 3 4 5 6 7 беруть.
13. Відразливі 1 2 3 4 5 6 7 привабливі.

14. Звинувачують 1 2 3 4 5 6 7 підтримують.
15. Недоступні 1 2 3 4 5 6 7 доступні.
16. Неприємні 1 2 3 4 5 6 7 приємні.
17. Приватні 1 2 3 4 5 6 7 спільні.
18. Спокійні 1 2 3 4 5 6 7 напружені.
19. Кепські 1 2 3 4 5 6 7 успішні.
20. Безсилі 1 2 3 4 5 6 7 впливові.
21. Пасивні 1 2 3 4 5 6 7 діяльні.
22. Негативні 1 2 3 4 5 6 7 позитивні.
23. Неефективні 1 2 3 4 5 6 7 ефективні.
24. Суперечливі 1 2 3 4 5 6 7 послідовні.
25. Непотрібні 1 2 3 4 5 6 7 потрібні.
26. Незначні 1 2 3 4 5 6 7 значущі.
27. Відторгають 1 2 3 4 5 6 7 залучають.
28. Бажані 1 2 3 4 5 6 7 небажані.
29. Поступливі 1 2 3 4 5 6 7 вимогливі.
30. Делікатні 1 2 3 4 5 6 7 настирливі.

Результати визначаються за трьома шкалами: шкала 1 «Оцінка» – 1 4 7 10 13 16 19 22 25 28; шкала 2 «Сила» – 2 5 8 11 14 17 20 23 26 29; шкала 3 – «Активність» – 3 6 9 12 15 18 21 24 27 30.

Методика дає можливість виокремити й оцінити якості людей, що прагнуть зробити кар'єру, а також побудувати типовий портрет людини, яка прагне до кар'єрного зростання. Бажано, щоб учні у кожній з наведених позицій визначили, до якого полюсу тяжіє їх відповідь. За результатами опитування підраховуються кількісні значення за трьома шкалами – оцінка, сила й активність. Таким чином маємо можливість виявити характеристики готовності учнів до планування й розвитку професійної кар'єри і визначитися щодо залучення їх до процесу формування кар'єрних орієнтацій у процесі вивчення спеціального курсу «Моя професійна кар'єра».

3.2. Зміст спеціального курсу «Моя професійна кар'єра»

Мета курсу: активізація процесів, які сприяють розвитку уявлень про професійний успіх і кар'єрних орієнтацій учнів.

Завдання курсу: формування в учнів повного і цілісного уявлення про професійну діяльність і особистість фахівця; формування

чітких уявлень про сферу своєї майбутньої професійної діяльності, цілі, місце, роль, специфіку й потенційні можливості успішності в цій сфері; розвиток адекватного розуміння себе як майбутнього професіонала і закріплення професійної самооцінки; розвиток готовності до самостійної, активної пізнавальної, в тому числі дослідницької, діяльності при вирішенні навчальних і професійних завдань; оволодіння учнями техніками самопізнання і саморозвитку; сприяння в досягненні «особистісної зрілості», яка передбачає адекватну самооцінку, наявність усвідомленої, активної й відповідальної життєвої позиції, мотивації до особистісного та професійного росту.

Структура курсу. Курс включає чотири модулі.

Перший модуль (ознайомлювальний) – спрямований на усвідомлення учасниками унікальності кожної особистості, можливості життєвого вибору, актуалізацію життєвих цінностей особистості, а також формування уявлень учнів про майбутню професійну діяльність і кар'єру. Професійно важливі якості особистості професіонала. Поняття «уявлення про кар'єру», «кар'єрні орієнтації», «можливості реалізації й самореалізації у професійній кар'єрі».

Другий модуль (орієнтаційний) – спрямований на формування адекватного уявлення про себе як про майбутнього професіонала, усвідомлення себе в системі професійної та особистісної взаємодії, розвиток особистісних якостей; передбачає розвиток уявлень про цілісність життєвого шляху, можливе професійне майбутнє, формування навичок цілепокладання.

Третій модуль (технологічний) – містить аналіз вимог ринку праці, запитів працедавців. Визначає етапи досягнення успіху в професійному і кар'єрному розвитку, знайомить із варіантами кар'єрних стратегій, технологій планування кар'єри, складання резюме і портфоліо кар'єрного просування, умовного моделювання ситуації початкового етапу кар'єрного розвитку.

Четвертий модуль (саморозвивальний) – складається з п'яти тренінгових занять, на яких учні оволодівають навичками ділового спілкування, самоменеджменту, саморегуляції поведінки, самопрезентації.

Підсумкове заняття присвячене актуалізації оптимізму, впевненості учасників у тому, що вони здатні досягти успіху, усвідомленню того, як вчинки програмують майбутнє, визначенню того, які дії зумовлю-

ють бажане майбутнє й уникнення тих ситуацій, які детермінують неприємне майбутнє.

Кожний із модулів містить у своїй структурі тренінгові заняття, які забезпечують повноцінне формування уявлень про кар'єру, кар'єрні орієнтації і закладають підґрунтя для розвитку кар'єрної компетентності.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН СПЕЦКУРСУ

«Моя професійна кар'єра»

№	Назви тем і розділів	Загальна кількість годин	Лекції та семінари	Тренінги	Самостійна робота	Спосіб підтвердження результату
Модуль 1 – ознайомлювальний						
1.1.	Кар'єра фахівця як соціально-економічне і психолого-педагогічне явище. Його суть і значення для особистості й суспільства. Класифікація й типологія кар'єри. Етапи кар'єрного розвитку	2	2	-	-	-
1.2.	Заняття 1. Особистість: життєвий вибір і життєві цінності	2	-	2	-	Запис у щоденнику
1.3.	Заняття 2. Уявлення про майбутню професійну діяльність і кар'єру	2	-	2	-	Запис у щоденнику
1.4.	Заняття 3. Роль і місце професійно важливих якостей у професійному становленні	2	-	2	-	Рефлексія
Модуль 2 – орієнтаційний						
2.1.	Мозковий штурм «Поняття кар'єри». Формування й розвиток кар'єрних орієнтацій під час навчання в системі професійної освіти	2	1	-	1	-
2.2.	Зміст понять «уявлення про кар'єру», «кар'єрні орієнтації», «кар'єрна компетентність» і «професійна компетентність»	2	1	-	1	Запис визначень у щоденнику

2.3.	Кар'єрні орієнтації майбутнього фахівця в контексті його професійного й особистісного розвитку	2	1	-	1	Запис у щоденнику
2.4.	Рефлексія й самооцінка як умови саморозвитку й визначення реальних цілей	2	1	-	1	Рефлексія, самооцінка
2.5.	Заняття 4. Мої ціннісні орієнтації і професійні якості	2	-	2	-	Рефлексія
2.6.	Визначення життєвих цінностей і цілей розвитку кар'єри	2	1	-	1	Рефлексія
2.7.	Заняття 5. Мета життя і професійна кар'єра	2	-	2	-	Рефлексія
Модуль 3 – технологічний						
3.1.	Аналіз вимог ринку праці. Запити працевлаштованих.	2	1	-	1	-
3.2.	Заняття 6. Етапи досягнення успіху в професійному і кар'єрному розвитку	2	-	2	-	-
3.3.	Заняття 7. Розвиток механізмів досягнення мети	2	-	2	-	-
3.4.	Заняття 8. Професійне становлення особистості й кар'єрна стратегія	2	-	2	-	-
3.5.	Заняття 9. Професійне самовдосконалення і кар'єрний розвиток	2	-	2	-	Рефлексія
3.6.	Технологія планування професійної кар'єри	2	1	-	1	План
3.7.	Рольова гра «Проходження і проведення інтерв'ю». Резюме для працевлаштування	4	2	-	2	Текст резюме
3.8.	Портфоліо кар'єрного просування	4	2	-	2	Варіант портфоліо
3.9.	Моделювання ситуації початкового етапу кар'єрного розвитку	2	1	-	1	Опис моделі
Модуль 4 – саморозвивальний						
4.1.	Заняття 10. Навички ділового спілкування	2	-	2	-	Звіт про виконання справи

4.2.	Заняття 11. Навички самоменеджменту	2	-	2	-	Запис у щоденнику
4.3.	Заняття 12. Саморегуляція поведінки	2	-	2	-	Рефлексія
4.4.	Заняття 13. Самопрезентація	2	-	2	-	Рефлексія
4.5.	Заняття 14. Збираймося в дорогу	2	-	2	-	Заповнення анкет, написання самозвітів
Всього:		54	14	28	12	

3.3. Тренінг з формування уявлень про кар'єру та з розвитку кар'єрних орієнтацій

Заняття 1. Особистість: життєвий вибір і життєві цінності

Мета: сприяти усвідомленню учасниками унікальності кожної особистості, можливості життєвого вибору, простежити взаємозв'язки між життєвим вибором і життєвими цінностями особистості.

Завдання: сприяти відпрацюванню навичок надання та отримання зворотного зв'язку про себе; продемонструвати учасникам, які цілі впливають на вибір людини, сприяти усвідомленню ними того, що вчинками керують власні цінності; познайомити учасників з різноманітністю людських цінностей, допомогти встановити їх індивідуальну ієрархію.

Необхідне забезпечення: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-5, журнали, газети, клей, ножиці, маркери; конверт, який містить дві паперові купюри вартістю 1 і 5 у.о.; конверт, який містить ювілейну монету вартістю 1 у.о., і паперова купюра вартістю 1 у.о.; конверт, який містить нову й стару купюру вартістю 1 у.о.; скріпки, картки з цінностями.

План заняття:

1. Вправа «Силует» (15 хв.).
2. Інформаційне повідомлення «Вікно Джогарі» (10 хв.).
3. Вправа «Супер-сумка» (30 хв.).
4. Вправа «Зроби вибір» (15 хв.).
5. Інформаційне повідомлення «Що таке цінність?» (10 хв.).
6. Вправа «Діамант цінностей» (30 хв.).
7. Підбиття підсумків «Казка про сонячного зайчика» (5 хв.).
8. Домашнє завдання.

Вправа «Силует». Кожен із учасників отримує аркуш паперу й завдання без допомоги ножиць «вирізати» руками з листа силует людини. Кожен учасник пише на силуеті своє ім'я, мрію (ідею, мету), улюблену справу, улюблену книгу, місце відпочинку, улюблену страву. Після цього учасникам необхідно піднятися зі своїх місць, пересуватися по кімнаті один до одного і ставити позначки на відповідних місцях силуету тих людей, з якими збіглися одна або кілька зафіксованих позицій.

Обговорення вправи:

- У кого збіглися всі позиції?
- У кого кілька позицій?
- У кого жодної позиції не співпало?
- Як Ви вважаєте, які висновки Ви можете зробити після виконання цієї вправи?

На завершальному етапі учасники прикріплюють свої силуети на великому аркуші паперу, утворюючи з них своєрідне коло друзів.

Інформаційне повідомлення «Вікно Джогарі»

Про кожного з нас можна сказати дуже багато, але, перш за все, те, що кожен – це особистість. Людина не народжується особистістю, нею стають поступово і цей процес триває довгі роки. Давайте розберемося в тому, що ми розуміємо під словом «особистість» і як відбувається процес її формування. Для цього необхідно, в першу чергу, з'ясувати, ким, якщо не особистістю, народжується людина. Людина з'являється на світ повноправним членом суспільства і з народження, на відміну від тварин, яких називають особинами, називається індивідом, тобто одиничним представником людського роду. Вже з першого дня життя людина має індивідуальні особливості (розріз очей, довжину тулуба, колір шкіри тощо). Але чи можна говорити про особистість новонародженого? Зазвичай ні, тому що особистість – це продукт розвитку індивіда в суспільстві. Для того, щоб індивід став особистістю, потрібен не тільки час, але й, у першу чергу, інші люди, суспільство, оскільки саме зв'язок «людина-суспільство» формує особистість. Відомо кілька випадків, коли діти, які були вигодувані тваринами, не мали можливості спілкування з іншими людьми. Наслідки цього – дуже трагічні, оскільки діти, яких знаходили й намагалися привчити жити серед людей, так і не змогли опанувати навіть ті навички, якими володіє п'ятирічна дитина. Кожна людина, як одинична істота, – це індивід, але така характеристика, звісно, не повна, оскільки не

дає уявлення про реальну людину: якою вона є в родині, суспільстві, що відчуває, як мислить, до чого прагне. Кожна людина, яка живе в суспільстві, набуває особливу «надчутливу» якість, яка називається особистістю.

Людину характеризують її вік, зовнішність, стать. Як особистість її розглядають у системі взаємин, які складаються з іншими людьми: яке місце вона займає серед ровесників, як поводить з іншими, які має переконання тощо. Отже, особистість – це людина, яка має свої індивідуальні особливості, яка пізнає навколишній світ і займає певне місце серед інших людей у суспільстві. Для того, щоб зрозуміти, що являє собою кожна людина як особистість, потрібно отримати відповіді на три питання: Що її цікавить? (це питання, в першу чергу, про інтереси і смаки людини); Що вона може? (це питання про здібності і можливості людини); Якою вона є? (це питання про риси характеру людини).

Сьогодні хотілося б представити вашій увазі модель «Вікно Джогарі». Модель названа на честь її винахідників Джозефа Лафта і Гаррі Інграма. Згідно з моделлю, можна уявити, що кожна людина містить у собі чотири зони особистості: «відкрити», «таємну», «сліпу» й «невідому».

Вікно Джогарі

	Відомо мені	Не відомо мені
Відомо іншим	Відкрита зона (А)	Сліпа зона (В)
Не відомо іншим	Таємна зона (С)	Невідома зона (D)

«Відкрита» – це зона нашого «Я», про яку знаю я і знають інші.

«Видима» – це те, що я про себе знаю, а інші – ні (мрія, страх перед викладачем тощо).

«Сліпа» – це те, що інші знають про мене, але я сам за собою не помічаю. Якщо ж мені на це вказують, я зазвичай не погоджуюся, злюся й ображаюся.

«Невідома» – це те, що приховано від мене та інших. Сюди ж включається і прихований потенціал будь-якої особистості. Умовно ця зона зберігається в зоні неусвідомленого. Цю модель можна застосовувати, щоб об'єктивно розібратися в будь-якій складній ситуації у своєму житті. Найбільше нам набридають у житті «сліпа» й «несвідома». Від них більшість неприємностей, і, отже, саме з ними потрібно розбиратися в першу чергу.

Іншими словами: чим більше правди ви будете знати про себе, тим краще ви будете почувати себе в цьому житті і тим швидше адаптуєтесь до будь-якої життєвої ситуації.

Вправа «Супер-сумка». Кожен учасник отримує журнал і аркуш паперу, з яких він повинен сконструювати собі паперову сумку. Використовуючи журнал, фломастери, клей, ножиці, кожен учасник на зовнішню сторону своєї паперової сумки повинен прикріпити ті матеріали (вирізки з журналу), які, на його думку, відображають те, що він знає про себе і знають інші (А).

В середину сумки покласти ті речі (вирізки фотографій, слогани, малюнки), які відображають його темну сторону, про що іншим не відомо (С). Після того, як усі закінчили роботу, кожен може виступити і розповісти про свою сумку – про відкриту зону – зовнішню сторону сумки, а за бажанням – і дещо про таємну. Коли учасник розповів про свою сумку, інші можуть прокоментувати, наскільки сказане відповідає, на їхню думку, правді, можливо, додати до його сумки ті якості, які є істотними, але про які учасник не сказав (це може стосуватися сліпої зони).

У своїх коментарях учасники спираються на позитивні якості.

Обговорення вправи: Що вам найбільше сподобалося у вправі? Чи дізналися ви щось нове про себе й інших? Де можна використовувати отриману інформацію?

Вправа «Зроби вибір». Ведучий демонструє учасникам дві паперові купюри (старі та нові) номіналом 1 у.о. і 5 у.о., пропонує вибрати одну з них. Далі він пропонує зробити вибір, демонструючи ювілейну монету вартістю 1 у.о. і паперову купюру такої самої вартості. По завершенні вправи ведучий з'ясовує по черзі, що саме на кожному етапі обрали учасники, і просить їх обґрунтувати свій вибір.

Обговорення вправи: Чому ви зробили саме такий вибір? Які чинники впливали на ваш вибір? Якби була можливість замінити обрану вами купюру, бажали б ви це зробити? Чому?

В кінці ведучий підводить групу до висновку, що в першому випадку учасник вибирає предмет за номінальною вартістю, а в другому – до вартості додається бажання зібрати колекцію ювілейних монет. А ось у третьому випадку учасники роблять вибір за смаком. Ведучий підводить учасників до розуміння того, що на вибір людини впливають його цілі й цінності.

Інформаційне повідомлення «Що таке цінність?». Ведучий звертає увагу учасників на те, що існує декілька визначень поняття «цінність», а саме: реальна вартість предмета в грошовому виражен-

ні, тобто ціна, вартість; значимість предмета для задоволення потреб людини; властивість чого-небудь задовольнити потреби людини.

Кожна людина стоїть перед вибором, приймає рішення. На формування ціннісних орієнтацій впливають сім'я, друзі, культурні традиції сім'ї, суспільство в цілому, мета, до якої йде людина, її вибір. Протягом усього життя людина здійснює вибір. Це стосується як банальних справ, наприклад, який фільм переглянути, так і дуже важливого: чи сказати рідній людині, що вона невиліковно хвора.

Що ж впливає на наш вибір? Чому в одних випадках ми легко погоджуємося, а в інших дуже важко приймаємо рішення? Що нами керує? Одним із важливих чинників, які впливають на наш вибір, є цінності. Саме вони підказують, як вчинити, виправдовують і пояснюють, чому потрібно вчинити так, а не інакше. Є такі цінності, якими людина не поступиться ніколи, є такі, від яких вона може відмовитися.

Цінності можуть бути матеріальні (гроші, машина, будинок), громадські (свобода, демократія), однак для кожної людини важливі моральні цінності (любов, дружба, порядність). Для того, щоб зберегти цінності, існують норми поведінки (поважай старших, будь чесним і ін.) Саме цінності і норми дозволяють жити в суспільстві. Вони визначають, яка поведінка є хорошою, а яка – поганою. Вони вказують людині шлях у житті. Від того, які цінності вибере людина, залежить, чи будуть її поважати інші. Цінності можуть сприяти успіху й благополуччю людини.

Вправа «Діамантова цінність». Ведучий наголошує на тому, що ця вправа виконується в три етапи. На першому етапі кожному учаснику роздається набір карток з цінностями:

Здоров'я	Дружба
Любов	Гроші
Милосердя	Безпека
Розум/Мудрість	Слава/Визнання
Самостійність/Незалежність	Самореалізація/Саморозвиток
Чесність	Лідерство
Доброта	Творчість
Справедливість	Освіта
Віра	Патріотизм
Сім'я	Кар'єрне зростання

Серед карток є дві без напису, на яких учасник може зафіксувати цінність, яка є для нього важливою і не зустрічалася на виданих картках. Протягом 5 хв. учасникам пропонується ознайомитися зі змістом карток, відібрати з них дев'ять найбільш значущих цінностей, викласти їх у формі діаманта за схемою, представленою ведучим на дошці (рис. 1).

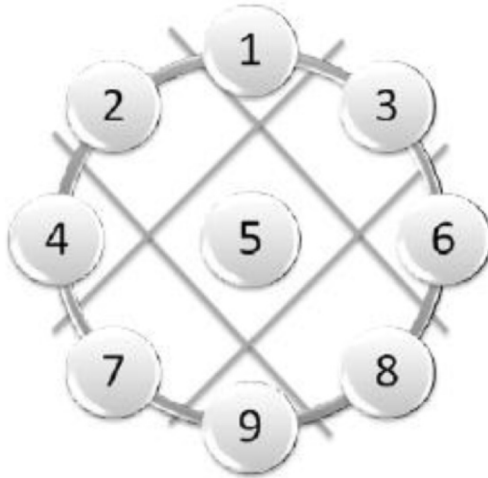


Рис. 1. Схема «Діамантова цінність»

На схемі цифри означають наступне: 1 – цінність із максимально важливим значенням; 2 і 3 – цінності дещо менші, ніж перша, з особливим значенням; 4, 5, 6 – помірної значимості цінності; 7 і 8 – менш важливі цінності, в порівнянні з попередніми; 9 – найменш вагомі цінності серед усіх відібраних.

Для того, щоб під час руху створені учасниками діаманти не пошкодити, варто запропонувати зробити в своїх зошитах аплікації або замалювати схеми розташування карток із цінностями. На другому етапі ведучий об'єднує учасників у групи по 4-5 чоловік заради представлення результатів попередньої індивідуальної роботи.

В кінці групам пропонується, орієнтуючись на презентоване, визначити загальні для групи цінності й виставити їх на загальне коло.

На третьому етапі ведучий проводить обговорення вправ: Поділіться, будь ласка, своїми враженнями від роботи. Хто з присутніх бажає поділитися своїми міркуваннями щодо власного діаманта цінностей? Що вам вдалося з'ясувати під час визначення загальних для вашої групи цінностей? Хто вніс зміни до свого діаманта після об-

говорення в групі? На якому місці на вашому діаманті знаходиться кар'єрний ріст? Хто або що може вплинути на формування вашого власного діаманта цінностей? Яке значення має діамант цінностей для благополуччя кожного з нас? Хто хотів би поділитися з групою своїми відкриттями і висновками? Чому ця вправа має таку назву?

Ведучий підводить учасників до розуміння того, що кожна людина має власні цінності й вони є важливими в нашому житті. Також варто відзначити, що під впливом різних життєвих ситуацій та спілкування з іншими людьми наш діамант може обертатися, змінюючи свою ієрархію, набуваючи певних нових цінностей і ознак. Однак найважливіші цінності для людини залишаються незмінними, а нові співвідносяться з існуючими, не вступаючи з ними в суперечність.

Підбиття підсумків. Індивідуальність – це поєднання особливостей людини, які утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей. Індивідуальність людини виявляється в рисах характеру, звичках, інтересах, особливості мислення, фантазіях тощо. Особистість людини неповторна у своїй індивідуальності. На земній кулі немає двох людей із однаковим поєднанням індивідуальних особливостей. Індивідуальна кожна людина, але індивідуальність одних яскрава, інших – малопомітна. Індивідуальність людини може яскраво заявити про себе в інтелектуальній, емоційній, вольовій сферах, а може – одразу у всіх.

Поняття «особистість» і «індивідуальність» не тотожні, але тісно взаємопов'язані. Багато особливостей людини (пам'ять, мислення, звички) є якостями її індивідуальності, а не характеристиками особистості, оскільки вони не важливі для тих груп, членом яких є людина. Особистісні індивідуальні якості важливі в системі взаємовідносин з іншими людьми. Наприклад, сміливість і рішучість, як риси індивідуальності, не будуть характеристиками її особистості до тих пір, поки вона не проявить їх, захищаючи слабшого або здійснюючи сміливий вчинок.

«Казка про Сонячного Зайчика». Колись жив на світі Сонячний Зайчик. Він віддавав своє світло узліссям, лісам, річкам, озерам, людям, вимальовував землю різними фарбами, а вони йому віддячували своїм радісним настроєм. Його життя набирало нових відтінків. Але одного разу Сонячний Зайчик потрапив до художника. Він побачив інші кольори, інші фарби. Художник продав йому фарби в обмін на яскраву сонячну душу. Зайчик по-новому розмалював світ. Він дуже старався, розмальовуючи світ, але фарби змивалися, кольори не були

такими яскравими. А сам Зайчик втратив здатність світити. Він відчував, що втратив своє внутрішнє тепло і вже ніхто не посміхається, зустрічаючи його. Безліч фарб не допомогли йому зробити світ кращим. Він відчув, що за чужими барвами він втратив величезну частку своєї душі, що нові фарби не зможуть замінити йому втрачену світлу душу. Художнику жаль стало Сонячного Зайчика. Він пояснив йому, що фарбами можна тільки відобразити красу світу, але лише внутрішнє тепло, світло душі можуть зробити все навколо кращим. Художник віддав Зайчику світло його серця і порадив більше ніколи не міняти внутрішній світ на якість зовнішніх ознак, бо вони ніколи не будуть яскравими.

По завершенні казки ведучий пропонує групі обговорити почуте. Чого вчить ця казка? До чого призвело таке необачне поводження зайця? Чи завжди, втративши певну цінність, ми можемо повернути її без труднощів? Що могло запобігти необачності зайчика?

У кінці ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що власні цінності є дуже важливими в житті людини. Роблячи той чи інший учинок, ми завжди зважуємо, як вчинити. І чинимо здебільшого так, як підказують нам наші цінності.

Домашнє завдання. Пропоную Вам удома почати вести щоденник. Описувати все, що з вами трапляється під час тренінгових занять: свої почуття, думки, дії. Аналізуйте причини їх виникнення.

Заняття 2. Уявлення про майбутню професійну діяльність і кар'єру

Мета: розвиток і конкретизація уявлень про майбутню професійну діяльність, аналіз мотивів кар'єрного розвитку.

Необхідне забезпечення: аркуші паперу, кольорові олівці, ручки, фліп-чарт.

План заняття:

1. Обговорення теми «Фактори вибору кар'єри» (15 хв.).
2. Вправа «Мій життєвий шлях» (15 хв.).
3. Вправа «Діагностика емоційних переживань» (20 хв.).
4. Вправа «Успішна й неуспішна кар'єра» (25 хв.).
5. Проективний малюнок «Мое професійне майбутнє» (40 хв.).
6. Притча «Тачка» (5 хв.).

Обговорення теми «Фактори вибору професії». Ведучий пропонує обговорити ті умови й мотиви, які привели до вибору учасниками своєї професії. Він умовно розподіляє дошку на дві частини: «Об'єктивні чин-

ники» і «Суб'єктивні чинники» і пояснює, чим відрізняються групи чинників вибору професії на прикладах. Учасникам необхідно визначити в своїх блокнотах, що з того, що зумовило вибір їх професії, належить до названих груп. Потрібно обговорити висновки щодо самостійності й незалежності учасників при виборі професії, чи спричинені суб'єктивні чинники бажаннями та намірами їх «Я», як вони могли вплинути на зміну об'єктивних факторів, що саме їм допомогло (заважало), що саме (хто саме) буде визначати їх подальший вибір у професійному житті тощо.

Обговорення вправи.

Вправа «Мій життєвий шлях». Ведучий пропонує учасникам намалювати «карту життя». Учасники повинні зобразити на ній основні події (минулі, сьогоденні, майбутні). На початку карти потрібно відзначити дату народження, все інше зобразити символами і підписати.

Після закінчення малювання учасники мають обрати партнера і розповісти один одному про свої життєві події.

Обговорення вправи. Чи всі події, зображені на «карті життя», Вас влаштовують? Хто зобразив на «карті» перспективи професійного зростання? Як Ви їх зобразили? Чи описано на карті шляхи досягнення професійної мети?

Вправа «Діагностика емоційних переживань». Учасники повинні продовжити вислів: «Моя професія ...», «Коли я думаю про свою майбутню професію ...», «Кар'єра – це ...», «Кар'єрний ріст для мене ...», «Майбутнє мені здається ...», «Для мене важливо ...», «Я радію, коли ...», «Я хвилююся, коли ...».

Рефлексія відповідей учасників.

Вправа «Успішна і неуспішна кар'єра». Учасники повинні навести приклади «успішної» та «неуспішною» професійної кар'єри особистості, з якими вони зустрічалися (на прикладі батьків, родичів, знайомих, приклади з кінофільмів тощо). Після цього учасники повинні оцінити й визначити критерії «успішної» та «неуспішною» професійної кар'єри особистості. Результати обговорюються в групі. На ватмані пишуться узагальнені результати обговорення.

Проективний малюнок «Моє професійне «Я». Слова ведучого: «Візьміть олівці і кілька аркушів паперу. Перш ніж почати малювати, заспокойтеся й намагайтеся розслабитися. Виберіть зручне положення на стільці, закрийте очі й повністю зосередьте увагу на вашому «Я». Уявіть у подробицях, який має вигляд і де перебуває ваше «Я», що в да-

ний момент воно робить. Тепер назвіть його «Я-професіонал» і увявіть всі деталі цього образу. Подумайте, як би назвали цього професіонала інші, який би він мав зовнішній вигляд, де працював би, на якій посаді, що говорив би про себе тощо. Тепер нехай ваша рука з олівцем вільно малює все, що заманеться: як абстрактне, так і конкретне. При цьому залишайтеся зосередженими на вашому професійному «Я». Не зупиняйтеся, якщо побачите, що малюнок не відповідає вашим уявленням щодо самого себе й вашої професії (професійного майбутнього). Таке враження на перший погляд може бути помилковим. Темп і техніка малювання також не мають значення. Потрібно, щоб малюнок був результатом проекції вашого професійного «Я».

Після того, як ви закінчили малювати, проаналізуйте вашу роботу. Як зображено ваше «Я» на малюнку – статично або динамічно, в яких кольорах, в якій манері (по-дитячому, знервовано, машинально тощо)? В якому співвідношенні знаходяться елементи малюнка (гармонійно пов'язані в ціле, роз'єднані в просторі, протидіють один одному і тому подібне). Скажіть, чи відповідає зображене Вашому звичному уявленню про себе як професіонала. У чому Ви бачите різницю? Чи змінилися Ваші уявлення щодо професійного «Я» і його визначеності у візуальній формі?».

Після виконання вправи варто зазначити учасникам, яким не вдалося намалювати професійне «Я», що таку вправу можна виконувати неодноразово, поки на зображеннях не почнуть «вимальовуватися» образи професійного життя, самого майбутнього фахівця, його особливих рис, дій, поведінки тощо. Якщо існують проблеми з інтерпретацією малюнка, то за бажанням учасника його роботу можна проаналізувати разом. При цьому варто спиратися на власні судження автора малюнка, щоб не нав'язувати суб'єктивне бачення інших.

Обговорення заняття. Учасники доповнюють незавершені пропозиції: «На сьогоднішньому занятті я...», «Я дізнався (переконався, уточнив тощо), що моя майбутня професія...», «Я бачу себе в майбутньому...».

Притча «Тачка». Ведучий. Існує давня повчальна притча про тачку. Тачка – просте знаряддя для транспортування вантажів. Складається з вантажного кузова, одного або декількох коліс і рукоятки. Трое чоловіків, напружуючись щосили, везуть важкі тачки з камінням. Перехожий ставить кожному з них одне й те саме питання: «Що ти робиш?» Перший відповів: «Везу цю прокляту тачку». Другий відповів: «Заробляю собі на хліб». Третій же мовив: «Будую місто».

Обговорення. Чому у кожного, хто віз тачку, були різні відповіді, адже вони виконували одну і ту ж роботу? Які мотиви у кожного з них? Отже, для одного важливо – заробляти гроші, для іншого робота стає каторгою, а для когось – реалізувати себе.

Підбиття підсумків.

Заняття 3. Роль і місце професійно важливих якостей у професійній кар'єрі

Мета: оволодіння знаннями щодо професійно важливих якостей майбутнього фахівця у професійному і кар'єрному розвитку, визначення вимог до фахівця, концентрація на позитивних сторонах своєї особистості.

Необхідне забезпечення: аркуші паперу, олівці, ручки, таблиці і схеми.

План заняття:

1. Інформаційне повідомлення «Професійно важливі якості» (15 хв.).
2. Вправа «Самопрезентація» (15 хв.).
3. Вправа «Гойдалки» (15 хв.).
4. Самооцінка рівня сформованості професійних якостей і якостей для самореалізації у кар'єрі (15 хв.).
5. Обговорення теми «Уміння управляти собою – фундамент успішної кар'єри» (15 хв.).
6. Вправа «Професійні стереотипи» (15 хв.).

Інформаційне повідомлення «Професійно важливі якості».

Істиною є те, що різні люди з однією роботою справляються неоднаково. У чому ж справа? Справа в тому, що існують так звані професійно важливі якості. Наявність їх допомагає не тільки швидко освоїти якусь професію, але й домогтися успіху в ній.

Професійно важливі якості діляться на дві категорії. До першої належать ті, що мають безпосередній зв'язок із певною діяльністю. Їх називають провідними професійно важливими якостями. У другій категорії знаходяться якості, що займають важливе місце в будь-якій системі якостей. Їх називають базовими. По суті справи, саме вони створюють структуру здійснюваної діяльності. Професійно важливі якості в різні моменти життя можуть бути провідними або базовими.

Основні параметри є в будь-якій діяльності. Основні – якість, продуктивність, надійність. Для їх забезпечення є важливі індивідуальні яко-

сті суб'єктів. Наявність протилежних професійно важливих якостей стає причиною того, що людина не може виконувати певну роботу. Також відзначимо, що, розвиваючи одні якості, ми часто послаблюємо інші.

Учні під керівництвом ведучого висувують свої припущення щодо визначення професійно важливих якостей майбутніх фахівців. Необхідно підвести їх до усвідомлення загальних і відмінних якостей фахівців різного профілю (людина–людина, людина–знакова система, людина–художній образ тощо). Учні повинні назвати, якими якостями, на їхню думку, повинен володіти майбутній фахівець тої чи іншої галузі (слюсар, механік, будівельник, ресторатор, швачка, перукар тощо) для успішного виконання професійних обов'язків і досягнення успіху.

Обговорення. Чи існують професійні якості, специфічні для професій певного типу? Від чого це залежить? Яка роль професійно важливих якостей у майбутньої діяльності?

Вправа «Самопрезентація». Ведучий. Кожен учасник у максимально стислий термін (приблизно 5–7 хвилин) повинен визначити свої яскраві особистісні риси й оформити їх у вигляді невеликої реклами-презентації. Ведучий збирає непідписані листи. Кожен із учасників витягує один із листів і читає характеристику, намагаючись відгадати, про кого йде мова.

Обговорення включає обмін враженнями і з'ясування того, чи виникли труднощі при складанні експрес-презентації.

Вправа «Гойдалки». Ведучий. Поставте, будь ласка, стільці у два ряди по колу так, щоб вони стояли один навпроти одного і ви були обличчям один до одного. А тепер сідайте. Я буду називати тему для бесіди, і два партнери, які сидять навпроти, можуть поговорити на цю тему. Через дві хвилини учасники, які сидять у внутрішньому колі, повинні будуть пересідати на одне місце вліво, таким чином вони вже – навпроти інших людей.

Теми для обговорення (на вибір). Що у мене виходить добре? Що цікавого я можу придумати? Людина, яка сприймає мене таким, яким я є. Як реагую на критику на свою адресу. Чим я пишаюся в собі. Місце, де я можу чудово відпочити. Дуже важлива для мене мета. Ризик, на який мені довелося піти. Ситуація, коли я був собою. Найбільша радість, яку я подарував комусь. Найкраще в моїй родині.

Питання для колективного обговорення. Яку частину виділеного часу ти говорив про себе, а яку частину – слухав? Про що ти найбільше

любшиш говорити? На яку тему говорити не хотілося? Що нового ти дізнався про інших учасників? Який настрій у тебе?

Самооцінка сформованості професійних якостей і якостей для кар'єри

Учні повинні оцінити рівень сформованості професійних якостей у себе за допомогою шкали інтенсивності.

Якість	Добре розвинута	Швидше добре, ніж погано	Швидше погано, ніж добре	Відсутня

Обговорення теми. «Уміння управляти собою – фундамент успішної кар'єри»

Знання власного потенціалу.

Перш ніж досягти ефективних результатів у кар'єрі, необхідно мати чітке уявлення про власні можливості й потенціал. Адекватна самооцінка – величезна перевага при відборі кандидатів. Будь-який роботодавець чекає від кандидата чіткого уявлення про себе. Тим більше, що на інтерв'ю Вам потрібно показати свої кращі сторони і якості, а недоліки перетворити в достоїнства.

Всі характеристики можна систематизувати в наступну структуру:

Розумові якості:

- системність мислення – наскільки добре ви працюєте з великим обсягом інформації, структуруєте дані;
- динамічність мислення – швидкість мислення;
- гнучкість і нестандартність мислення – креативність, можливість генерувати нові ідеї.

Комунікативні здібності:

- гнучкість у спілкуванні – вміння знаходити спільну мову з різними людьми;
- здатність висловлювати власні ідеї – вміння донести свою думку до кожного співрозмовника;
- розвиток спілкування – якими способами вираження інформації ви користуєтеся, чи активна у вас жестикуляція і міміка.

Організаторські здібності:

- лідерські якості – здатність вести за собою групу людей і організовувати їх для вирішення завдань;

– здатність планування і прогнозування – вміння швидко розподіляти завдання, визначати пріоритети і планувати роботу.

Особистісні якості:

– мотивація до досягнення – чи завжди ви активні та ініціативні, або це залежить від типу завдань;

– відповідальність за прийняття рішення – здатність брати на себе відповідальність за роботу групи.

Пізнавати себе, свої можливості, здібності й особливості можна за допомогою власного спостереження або зворотного зв'язку з боку близьких і друзів. Для правильного обрання кар'єрних орієнтацій потрібні знання власних цілей і завдань.

Подумайте, чи можете Ви відразу відповісти на питання: Чого Ви хочете досягти в професійному житті через рік, три роки або п'ять років? Що викликає складнощі?

Вправа «Професійні стереотипи». Ведучий пояснює учасникам, що стереотипи – це беззаперечно усталені твердження і пропонує на аркушах паперу дати опис стереотипних уявлень, пов'язаних із представниками їхньої професії. Учні повинні проаналізувати, як стереотипи впливають на тих, хто в них вірить, і на інших людей. Ведучий просить підкреслити ті властивості з написаних на аркуші, які, на думку учнів, відповідають їм особисто. Тренер збирає непідписані листи і зачитує те, що на них написано. Учасники висловлюють власні припущення щодо автора кожного з них. Коли автора буде визначено, тренер пропонує йому висловитися з приводу того, які стереотипи він вважає позитивними, а які негативними в контексті його особистісної самореалізації і яким чином вони впливають на його поведінку і на ставлення до нього інших людей. У процесі виконання вправи учасники групи визначаються з приводу того, хто є носієм цих стереотипів, і аналізують вплив стереотипів на інших людей і на власну поведінку; визначають позитивні й негативні стереотипи.

Підсумок. Професія певним чином впливає на особистість кожної людини; крізь призму стереотипів ми схильні сприймати й інших людей, які є представниками різних професій, так само, як і вони сприймають нас. Але цей вплив може заважати й обмежувати самореалізацію особистості, коли стереотипи деструктивно впливають на особистісний розвиток. Отже, вміння нейтралізувати деструктивний вплив професії на нашу особистість є досить цінним у контексті осо-

бистісного розвитку і є важливим фактором попередження професійного вигорання і стагнації в процесі професійної самореалізації.

Рефлексія. Поділіться своїми почуттями й відчуттями. Що нового Ви дізналися про себе?

Заняття 4. Мої ціннісні орієнтації і професійні якості

Мета: формування професійно ціннісних орієнтацій учнів, професійного ідеалу; розвиток потреби і вміння визначати перспективи і шляхи професійного і кар'єрного зростання.

План заняття:

1. Малюнок «Я-реальне, Я-ідеальне» (20 хв.).
2. Вправа «Мое багатогранне Я» (10 хв.).
3. Вправа «Вільне малювання» (20 хв.).
4. Вправа-проектне «Опиши себе» (15 хв.).
5. Інформаційне повідомлення «Професійний ідеал» (10 хв.).
6. Колективна робота над складанням професіограми фахівця (25 хв.).
7. Вправа «Самоототожнення з ідеальним «Я» (30 хв.).

Малюнок «Я-реальне, Я-ідеальне».

Тренер пропонує учасникам намалювати себе такими, якими вони себе бачать і хотіли б бачити в професійному ракурсі. Обговорення малюнків.

Інформаційне повідомлення «Професійний ідеал». Робота над собою починається, перш за все, з визначення мети (що ми будемо робити на наступному занятті): чого я хочу досягти в особистісному і професійному розвитку, ким я хочу стати? Визначити мету самовиховання людини значно легше, якщо у неї є певний ідеал, у якому втілені її уявлення про те, що повинно бути притаманне людині. Майбутньому фахівцю потрібен професійний ідеал, який став би для нього орієнтиром у професійно-особистісному становленні. Професійний ідеал – це свого роду еталон, перспектива, яка втілює ваші віддалені цілі й прагнення. Ідеал у кожної людини свій. Однак специфіка обраної діяльності висуває до тих, хто її обрав, конкретні нормативні вимоги, без яких ви не можете відбутися як фахівці. На основі цих вимог визначені якості особистості, знання, вміння, якими повинен володіти фахівець, і створені узагальнені характеристики – професіограми. Професіограма дозволяє кожному з вас визначити ступінь розвинених у себе тих чи інших

якостей і намітити конкретні шляхи до їх удосконалення. На основі цілепокладання й самопізнання будується програма – план самовиховання своїх позитивних якостей і подолання недоліків. Скласти програму свого професійного та особистісного зростання Ви можете самі на основі зіставлення своїх якостей, знань, умінь, здібностей до вимог, які відображають ваш професійний ідеал або професіограму фахівця.

Колективна робота над складанням професіограм фахівця

Етапи роботи:

1. Група обговорює поняття «професіограма».
2. Учні заповнюють таблицю:

Яким повинен бути фахівець (особистісні якості)	Що повинен знати	Що повинен уміти

3. З групи обираються п'ять осіб, які повинні скласти узагальнений перелік якостей по одному з розділів: якості, які висловлюють ставлення до справи, професії; якості, які висловлюють ставлення до інших людей; якості, які висловлюють ставлення до себе; знання; вміння.

Кожен із присутніх по черзі зачитує свій перелік, зміст якого заноситься в розділи. Таким чином створюється загальний перелік, який обговорюється і записується всіма учнями в зошитах.

Вправа «Самоідентифікація з ідеальним «Я». Ведучий: «Спробуйте розслабитися. Виберіть зручне положення на стільці, закрийте очі і повністю зосередьте Вашу увагу на одній з професійних особливостей (бажано якостей) успішного фахівця у обраній Вами спеціальності. Не має значення, притаманна вона Вам чи ні. Головне, щоб якість, яку Ви вибрали, найбільше сприяла Вашій успішній самореалізації в майбутньому. Назвіть її подумки. Тепер уявіть собі, яким (якою) Ви будете, якщо будете володіти обраною якістю у всій її повноті. Дозвольте уяві сформувати образ Вашого майбутнього «Я» з усіма деталями: виразом обличчя, одягом, рухами тіла, розмовами, емоціями, настроєм тощо.

Уявіть ситуацію Вашої роботи за фахом і себе в ній максимально яскраво, придивіться до того, як Ви змінилися після того, як професійна якість стала Вашим надбанням (у погляді, поведінці, у Вашій розмові тощо). Тепер максимально зосередьтеся на створеному Вами образі

ідеального «Я» і уявіть, що Ваше тіло повністю зливається з ним у даний момент. Образ поступово проникає у Ваш одяг, шкіру і кожну клітину організму. Ви стаєте новою людиною, яка буде фахівцем і досконало володітиме професійною якістю. Відчуйте, як ця якість повністю Вам належить на рівні Ваших емоцій, думок, намірів і рухів. Ви повністю злилися з Вашим ідеальним «Я». Уявіть собі ситуацію з буденного життя, в якій Ви були б учасником якоїсь розмови або діяльності. Придивіться, який маєте вигляд, як і про що говорите, наскільки сильно виражається Ваше професійна якість. Тепер уявіть іншу ситуацію і також зосередьте увагу на Ваших змінах. Що нового Ви помітили? Відкрийте очі. Запишіть у блокноті або ж замалюйте все, що Вам уявлялося».

Обговорення результатів виконання вправи.

Необхідно встановити, чи легко було кожному з учасників створити образ ідеального «Я» на основі професійної якості. Чи вдалося їм уявити його насправді, чому учень обрав саме таку якість, а не іншу тощо.

Потрібно обговорити зміни, які відбулися в образах, які уявлялися в буденних, а не робочих ситуаціях (варто визначити, наскільки часто професійні якості фахівця проявляються в їх особистому житті). Необхідно дізнатися, які результати будуть очікувати майбутніх фахівців, якщо вони щодня будуть виконувати цю вправу з іншими професійними якостями; до яких позитивних змін може привести виявлення ідеального «Я» в процесі побудови його образу.

Ведучий повинен пояснити, що виконання попередньої вправи не приводить до миттєвого розвитку певної якості майбутнього фахівця. Це установка на створення такого професійного майбутнього, в якому професійне «Я» було б чітко визначеним і стійким стосовно до конкретних якостей і рис особистості. Тобто в результаті «злиття з ідеальним «Я» в особистості учня починає діяти механізм проєкції на майбутнє, який є основним процесом у рефлексії професійного «Я». Однак цього недостатньо, щоб зміни в професійному розвитку відбулися самі по собі, оскільки вони відбуваються виключно в активній діяльності, зокрема в професійній (у результаті самоосвіти й самовиховання). Також варто пояснити, що виконана вправа – це не введення в оману шляхом самонавіювання, а процес перебудови професійної самосвідомості, який здійснюється активним «Я» особистості в процесі її самовизначення.

Рефлексія. Поділіться своїми почуттями і відчуттями. Що нового Ви дізналися про себе?

Заняття 5. Мета життя, професійна кар'єра

Мета: сприяти усвідомленню учасниками важливості життєвого вибору, кар'єрних цілей, виробити вміння постановки мети.

Завдання: навчити визначати власні цілі, планувати і прогнозувати життєві перспективи; сприяти усвідомленню того, що наші власні цінності допомагають нам творити власне життя, робити його краще.

Обладнання: фліп-чарт, великі аркуші паперу, маркери, аркуші формату А-4, А-5, аркуші паперу з 10 кружечками.

План заняття:

1. Інформаційне повідомлення «Постановка мети» (5–7 хв.).
2. Вправа «Моя мета» (15 хв.).
3. Інтерактивна гра «Аукціон» (35 хв.).
4. Вправа «Цінності й цілі» (20 хв.).
5. Вправа «Герб» (15 хв.).
6. Підбиття підсумків (10 хв.).

Інформаційне повідомлення «Постановка мети». Який сенс має постановка мети? Над людьми, які не мають чітких цілей, здебільшого панує ситуація моменту (тобто оточення, обставини, ситуації визначають всі їхні вчинки і дії). Значно краще, щоб Ви самі використовували свої переваги й можливості, раділи їм і рухалися з їх допомогою вперед, ніж відчували себе ніби в інвалідному візку, який котять інші. В результаті ефективного цілепокладання (постановки своїх цілей) Ви зможете краще оцінити доцільність ваших дій; краще організувати свою роботу (дисциплінувати себе); збільшити можливості досягнення бажаних результатів; отримати значний мотиваційний заряд.

Вправа «Моя мета». Учасникам пропонується пригадати актуальну для них мету, чітко сформулювати й записати її. Вони уявляють, що хтось із друзів досяг успіху в реалізації аналогічної мети. Учасники визначають, як знання про успіхи їхніх друзів допомагають їм у досягненні своєї мети. Учні визначають, як у досягненні цієї мети допомагає їм їх сім'я, коханий чоловік (кохана жінка). Учасники повинні згадати про будь-яку подію, яка трапилася з ними сьогодні чи вчора. Це може бути як радісна подія, так і щось неприємне чи амбівалентне. Вони визначають, як ця подія може допомогти їм у досягненні мети.

Обговорення.

Учні розповідають про цілі і про те, як інші люди або події впливають на можливості їх реалізації. Ведучий підводить до висновку, що

для досягнення мети потрібно мати певні ресурси, певний енергетичний потенціал, який збільшується або зменшується під впливом значущих людей і тих особистісно значущих подій, які трапляються в житті. Так, неприємні події створюють дискомфорт, який також може бути потужним мотивуючим імпульсом. Приємні події надихають, дають приплив енергії, яка ще не має певного напрямку, і тому завдання кожного полягає в тому, щоб спрямувати її на досягнення певної мети. Непередбачувані події змушують шукати нові шляхи, отже, стимулюють творчість. Кожен раз визначайте, яку енергію для досягнення мети дає вам будь-яка подія вашого життя. Використовуйте цю енергію!

Інтерактивна гра «Аукціон». Ведучий роздає кожному учаснику 10 жетонів (можна просто намалювати їх на папері) і повідомляє, що протягом цієї гри жетони можна обмінювати на той чи інший лот.

Максимальна кількість лотів – 10, але у них різна вартість, тобто будуть лоти, ціна яких вища, ніж один жетон. Якщо учасник використовує всі жетони, то вже не зможе нічого «купити». В одному лоті на продаж виставляються одночасно дві цінності. Учасник може вибрати тільки одну з них або нічого «не купити». Назви того, що учасник готовий «придбати», потрібно написати на жетоні і відкласти його як уже використаний (або закреслити на аркуші). Свій вибір потрібно робити швидко. Перехід до наступного лоту означає, що попередній знятий з «торгів».

Гарна квартира або будинок (1 жетон)	Новий спортивний автомобіль (1 жетон)
Відпочинок у будь-якій точці Земної кулі продовж 1 місяця з найкращим другом (2 жетони)	Наступна сходинка в успішній кар'єрі (2 жетони)
Якісна освіта (2 жетони)	Можливість постійного самовдосконалення (2 жетони)
Здорова сім'я (3 жетони)	Всесвітня слава (3 жетони)
Чиста совість (2 жетони)	Успіх будь-якою ціною (2 жетони)
Матеріальний достаток (1 жетон)	Повага і визнання колег і послідовників (1 жетон)
Керівник (2 жетони)	Робота в команді однодумців (2 жетони)
Стрімка кар'єра завдяки випадку (2 жетони)	Поступове сходження до успіху завдяки постійному самовдосконаленню (2 жетони)
Сім додаткових років життя (3 жетони)	Безболісна смерть, коли прийде час (3 жетони)

Обговорення вправи: Яка покупка подобається вам найбільше? Чому? Чи шкодуєте, що не зробили якусь покупку? Чому? Хотілося б вам змінити деякі правила гри? Поясніть чому. Чого ви навчилися, виконуючи вправу?

Доречно відзначити те, що наші духовні цінності впливають на те, як ми витрачаємо власний час і ресурси. Правила гри можна змінити, але життя – це не гра. Не можна повторити вже зроблений вибір або скасувати прийняте в минулому рішення. Не можна охопити абсолютно все чи скористатися кожною можливістю. Не можна передбачити, які можливості залишаться відкритими для тебе через тиждень або рік. Тобі завжди буде бракувати часу, варіантів вибору, грошей, можливостей і тому подібне. Ти повинен будеш оплатити кожен свій вибір у житті – і часто ця плата буде перевищувати твої надії. Усіляких схвалень гідний той, хто поєднує приємне з корисним. Завжди варто пам'ятати, що життя – то найвища цінність. Життя – це не шкільна чернетка, яку можна переписати.

Вправа «Цінності і цілі». На першому етапі ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що найвищою цінністю для кожного є життя. І кожен з нас господар його. Для того, щоб досягти чогось у житті, потрібно чітко знати, чого ви хочете, бачити мету і ставити її. На другому етапі ведучий пропонує учасникам розділити аркуш паперу на три частини і зробити таблицю:

Цінності	Мета в житті	Критерії успіху (що може свідчити про те, що мету досягнуто)

У першій колонці слід написати три важливіші цінності у вашому житті (наприклад життя, дружба, любов, навчання, сім'я, здоров'я, робота тощо). У наступній – слід визначити вашу мету в житті, яка відповідає цінності, в третій – що конкретно засвідчить про те, що мета досягнута.

Ведучий пояснює, що мета – це уявний образ наслідків діяльності, який може бути досягнутим завдяки певним діям, а критерії – ознака, на основі якої проводиться оцінка. Після виконання завдання ведучий підводить учасників до усвідомлення того, що цілі спираються на ціннісні орієнтації людини, а головна ознака свідомого входження у доросле життя – сформовані цінності, свідоме прийняття рішення і на-

явність цілей у житті людини. Адже цілі визначають і стратегію, і поведінку людини. В кінці ведучий дає пораду учасникам у вільний час подумати, що конкретно кожен з них робитиме для досягнення своєї мети, які кроки для цього необхідні. Він рекомендує записати їх, визначити час, за який людина планує дійти до мети, ознаки, за якими вона буде судити про свій успіх.

Обговорення вправи: Що потрібно зробити, щоб досягти зазначених цілей? Від кого це залежить?

Вправа «Герб». *Ведучий.* Дайте відповіді на питання: «Що таке герб і хто має герби?» Сформулювати визначення поняття «герб», наприклад: «Герб – це емблема держави, зображена на печатках, бланках, грошових одиницях. Це складова частина державного прапора». Учасникам пропонується створити власний герб.

Для цього потрібно виконати нижченаведені завдання (слід пам'ятати, що в цьому випадку художня довершеність не головне): 1. Зобразити дві речі, які ви робите добре. 2. Зобразити свій найбільший успіх у житті. 3. Зобразити місце, яке є «ідеальним домом» (місцем відпочинку і спокою) для вашої душі. 4. Зобразити трьох людей, які найбільше вплинули на вас у житті. 5. Написати три слова, які ви б хотіли почути про себе. 6. Зобразити, як би ви провели рік, якби дізналися, що він останній у вашому житті.

Після завершення учасники розповідають про свої герби.

Залежно від наявного часу, розміру групи, інших складових, можна відповісти на всі питання або на декілька, на вибір.

Обговорення: 1. Що ви відчували, коли малювали герб? 2. Що ви відчували, коли розповідали про нього? 3. Чи легко було виконувати цю вправу? 4. Для чого ми виконували цю вправу?

Підбиття підсумків. Учасники по колу продовжують незакінчене речення «На сьогоднішньому занятті я дізнався ...».

Заняття 6. Етапи досягнення успіху в професійному і кар'єрному розвитку

Мета: сприяти усвідомленню значення цілевизначення для успішної реалізації кар'єрних планів, визначити основні етапи цілевизначення, навчити учнів визначати власні професійні і кар'єрні цілі, розвиток навичок планування.

Необхідна забезпечення: аркуші паперу А-4, блокноти, олівці, фліп-чарт.

План заняття:

1. Повідомлення «Особливості визначення мети» (10 хв.).
2. Вправа «Лінія професійного цілепокладання» (1 година.).
3. Правила формулювання мети (10 хв.).
4. Дискусія на тему «Мета кар'єрного розвитку і мої ціннісні орієнтації» (10 хв.).
5. Домашнє завдання.

Повідомлення «Особливості визначення мети». Ведучий розповідає про особливості визначення мети майбутніх фахівців у навчально-професійній і майбутній професійній діяльності.

Потрібно обґрунтувати роль чіткого формулювання професійної мети (віддаленої цілі), її вербальної конкретизації і максимальної візуалізації в процесі самовизначення. Також варто пояснити виняткову роль системи додаткових цілей, які ієрархизує учень у найближчій перспективі, тобто впорядкованість і відповідність етапам досягнення віддаленої мети.

Вправа «Лінія професійного цілепокладання». Ведучий: «Намалюйте в ваших блокнотах горизонтальну або вертикальну лінію. Позначте на ній поточний момент відліку часу – сьогоднішню дату. Це вихідна позиція на шляху до здійснення вашої професійної мрії».

Нижче, під лінією, дайте для себе відповіді на такі питання і виконайте такі завдання (ведучий пропонує записати завдання, щоб обговорити їх зміст перед безпосереднім виконанням):

1). Яка ваша професійна мета? Сформулюйте її чітко і зрозуміло для себе.

2). Як ви її уявляєте? Опишіть мету в образах, ваших відчуття і діях. Надайте образу вашої мети максимальної яскравості й деталізуйте всі його ознаки.

3). Який сенс для вас має ця мета? Якими переконаннями і цінностями ви керувалися, коли поставили її перед собою?

4). Що ви будете робити, щоб досягти поставленої мети? Запишіть покроково додаткові цілі, детально опишіть їх як етапи досягнення професійної мети.

5). Позначте на вашій лінії терміни досягнення додаткових цілей. Тепер позначте час, коли ви досягнете професійної мети (не варто допускати формулювання «коли ваша професійна мета буде досягнута»).

6). Звідки ви будете знати, що рухаєтеся в правильному напрямку, досягаючи мети? Що ви будете відчувати, бачити і чути в процесі реалізації кожного з етапів?

7). Які труднощі можуть виникнути на шляху досягнення вашої мети? Як ви будете на них реагувати? Як плануєте їх подолати?

8). Коли ви зрозумієте, що вже досягли поставленої мети? Що ви будете відчувати, чути і бачити, коли досягнете її?

9). Чого ви можете навчитися, відповідаючи на ці питання і виконуючи завдання?

Ведучий повинен відзначити, що в цій вправі не можна поспішати. На виконання відводиться ціла година для ретельного самозосередження учасників на ієрархізації професійних цілей.

Обговорення результатів виконання вправи.

Ведучий може задати такі питання:

– Чи важко вам було уявити образ досягнутої мети? У чому полягали ці труднощі?

– Що значить бути цілеспрямованим?

– Що нового ви можете очікувати, якщо щодня будете досягати маленьких результатів на шляху до мети?

– Якими будуть ваші переживання, якщо на одному з етапів ви отримаєте поразку?

– Як подолати ці переживання (або зміцнити їх, якщо вони позитивні)?

– Відмовитесь ви від професійної мети в разі поразки? Що це вам дасть?

– Коли ви в останній раз щось планували на майбутнє щодо професії і роботи за фахом?

– Чи готові ви вносити зміни в ваш професійний план частіше, ніж зазвичай?

Правила формулювання мети

Ведучий каже: «Тепер навчимося ставити мету більш ефективно, керуючись ознаками уже правильно сформульованої мети. Зараз ми їх напишемо і обговоримо».

Далі ведучий зачитує ознаки правильно сформульованої мети і просить учасників навести відповідні приклади:

1). Мету потрібно формулювати ствердно. Ви повинні стверджувати те, чого ви хочете, а не те, чого ви не хочете. Не можна використо-

увати слова або їх частини, які означають заперечення або негатив (ні, без, позбутися, припинити, щоб не тощо).

2). Мета повинна стосуватися тільки вас. Подумайте, що ви особисто можете зробити. Переконайтеся, що процес реалізації мети буде під вашим контролем і буде залежати тільки від вас.

3). Мету потрібно уявити образно з усіма зоровими, слуховими та кінестетичними відчуттями. Що ви будете відчувати в результаті досягнення своєї мети?

4). Мету необхідно сформулювати в певному семантичному контексті, тобто де, коли і за яких умов ви досягнете цієї мети. Визначте ситуації, в яких ваша мета буде мати позитивний результат, а в яких – негативний.

5). Мета повинна бути сформульована «екологічно» для вас. Подумайте, як на вас вплине бажаний результат досягнення мети, будете мати позитивні наслідки. Навіть побічні результати досягнення мети повинні мати певні переваги особисто для вас.

6). Мета залежить від доступу до ресурсів. Визначте доступність внутрішніх (суб'єктивних) і зовнішніх (об'єктивних) ресурсів для досягнення вашої мети.

7). Потрібно проаналізувати можливі труднощі на шляху досягнення мети, як ви з ними будете справлятися. Сформулюйте те, що вам реально заважає (потенційно буде заважати) для досягнення мети. Що заважає досягти мети на даний момент?

8). Мету кар'єрного зростання не можна формулювати узагальнено. Оберіть один з її компонентів (додаткову, тобто найближчу, мету) і проаналізуйте її за всіма названими вище критеріями. Визначте, коли і як ви реалізуєте кожен з маленьких цілей на шляху до віддаленої мети.

Домашнє завдання

1. Проаналізувати під вечір свій професійний план на основі попередньо розглянутих вимог до формулювання мети.

2. Користуючись наведеними нижче питаннями, відзвітуйте про виконану роботу:

– згадайте ситуації цілевизначення, які траплялися в житті, і ті цілі, які були досягнуті, і ті, які залишилися недосягнутими; як завжди відбувався процес визначення мети? нагадувала вона вам те, що було зроблено на занятті?

– за яких умов цілі досягалися за найкоротший час і повністю? чи було це пов'язано з конкретизацією мети?

– чому при постановці мети важливо усвідомлювати всі переваги (перспективи) досягнення мети?

– яку роль відіграють критерії просування до мети і фіксація проміжних результатів у досягненні мети?

– що нового і незвичайного було для вас при виконанні завдань лабораторної роботи?

– які труднощі виникали при виконанні завдань? чим вони були викликані і як ви їх долали?

Заняття 7. Розвиток механізмів досягнення мети

Мета: навчити учнів керувати візуалізацією мети і розвинути у них механізми її досягнення

Необхідне забезпечення: кольорові маркери, дошка з маркером, роздатковий матеріал (письмові інструкції щодо виконання домашнього завдання).

План заняття:

1. Обговорення результатів виконання домашнього завдання (10 хв).

2. Міф про Ікара (10 хв.).

3. Вправа «Дорога до мети» (20 хв.).

4. Вправа «Стріла і лук» (20 хв.).

5. Інформаційне повідомлення (10 хв.).

6. Вправа «Техніка Уолта Діснея» (20 хв.).

Обговорення результатів виконання домашнього завдання.

– Які нові можливості вам може дати детальний аналіз поставленої професійної мети?

– На якому етапі формулювання професійної мети ви усвідомили позитивні зміни в вашому плануванні?

– Що позитивного ви можете відкрити для себе, коли точно усвідомлюєте те, до чого прагнете (впевненість, рішучість, цілеспрямованість тощо)?

Міф про Ікара. Ведучий нагадує учасникам про роль керованої уяви (візуалізації) в процесі постановки мети на основі образів реального і ідеального «Я» (професійного «Я» і його ідеальної моделі). При цьому він обґрунтовує її значення на прикладі давньогрецького міфу про Ікара в незвичайній інтерпретації.

Спочатку він просить одного з учнів нагадати зміст цього міфу. Потім питає інших про їхнє ставлення до міфічного героя і просить сформулювати головну ідею епічного твору в цілому.

Після обговорення ведучий запитує: «Чого не врахував Ікар, коли поставив мету злетіти високо в небо на своїх воскових крилах?».

Відповідь, до якої ведучий повинен спрямувати учасників за допомогою відкритих питань, полягає в тому, що Ікар не уявляв кінця неба і не усвідомлював обмеженість своїх можливостей літати. Іншими словами, героя міфу згубило байдуже ставлення до своєї мети – злетіти якомога вище на тендітних крилах у безкрає небо (небо не має кордонів, а значить, і не може бути для легковажної людини кінцевою метою).

Підсумовуючи обговорення міфу про Ікара, учасникам необхідно пояснити, що візуалізація не зводиться до простого фантазування і є формою довільної уяви, зорові образи якої (іноді слухові) виникають мимоволі, але підкоряються власному свідомому контролю (тобто візуалізація мети відбувається керовано, коли уява стає довільною).

Презентуючи свою мету в стані самозосередження (методом інтроспекції), кожна людина підсвідомо спрямовує свою активність на її досягнення, тобто вона сама її досягає без всякого містичного збігу обставин у дійсності. При цьому людина ставить перед собою не ілюзорні цілі, а цілком досяжні – ті, які відповідають її особистісним можливостям, які вона може досліджувати завдяки побудові образів свого реального і ідеального «Я».

На основі створених образів людина візуалізує таку мету, яка відповідає її власним бажанням і потребам, зокрема професійному «Я». У такому контексті ведучий вкотре пояснює учасникам, що професійне самовизначення – це самодетермінований (незалежний від обставин) процес відкриття майбутнім фахівцем свого професійного «Я», яке реалізується в професійному цілепокладанні в реальних, а не надуманих умовах (як професійний план, а не як недосяжна мрія).

Вправа «Дорога до мети». *Ведучий:* «Подумайте про свої відкриті і потаємні цілі, які мають велике значення у вашому житті. Які з них на даний момент є для вас найбільш важливими? Запишіть усі життєво важливі цілі в блокнотах (все, що зараз приходять вам у голову, – абстрактні і конкретні, важкі і легкі, найближчі і віддалені).

Названі вами цілі повинні відповідати двом критеріям: вони для вас насправді важливі і є реальними цілями, а не надією, простою мож-

лівістю або зобов'язанням. Виберіть з вашого списку лише одну мету, яку на даний момент ви розглядаєте як більш важливу.

Тепер спробуйте розслабитися. Займіть зручне положення на стільці, закрийте очі. Дозвольте вашій уяві створити образ обраної вами мети. Це може бути будь-що: тварина, неживий предмет, людина, щось абстрактне і тому подібне. Не відкриваючи очі, уявіть, що перед вами пролягає довга і пряма дорога, яка веде до вершини пагорба.

На вершині ви бачите образ, який символізує вашу мету. Він має чіткі і яскраві ознаки. Зафіксуйте його. По обидва боки дороги ви можете побачити, почути і відчувати тілом присутність різноманітних істот, які намагаються перешкодити вам досягти мети. Ці істоти можуть робити все, що завгодно, однак жодна з них не може перегородити ваш шлях, який залишається прямим і чистим. Істоти уособлюють різні життєві ситуації, людей, другорядні цілі і ваш внутрішній стан. У них є безліч способів перешкодити вам: вони намагаються збити вас з толку, переконуючи вас у нездійсненності мети, можуть спокушати і погрожувати. Також вони можуть логічно доводити, що ваша мета – це абсурд і ви винні в тому, що намагаєтеся її досягти.

Протягом декількох хвилин зосередьте увагу на неприємних істот і ретельно досліджуйте їх. При цьому поступово крокуйте до вашої мети. Тримайтеся впевнено і незалежно, ігноруючи всі спроби істот нашкодити вам. Дійшовши до вершини пагорба, подивіться на образ, який символізує вашу мету. Відчуйте свою присутність поруч з ним. Які саме відчуття ви переживаєте в даний момент? Відкрийте очі і запишіть, що саме відбувалося з вами. Запишіть свої відчуття і переживання».

Обговорення результатів виконання вправи.

Після обговорення учням пропонується виконувати її щодня з другорядними цілями.

Вправа «Стріла і лук». *Ведучий:* «Спробуйте розслабитися, займіть зручне положення на стільці, закрийте очі. Уявіть, що в руках ви тримаєте стрілу і лук. Відчуйте, що ваші ноги міцно стоять на землі. Тримайте лук в одній руці, а стрілу – в іншій. Відчуйте, як напружуються м'язи рук, коли ви натягаєте тятиву. Тепер уявіть перед собою мету, на яку ви спрямовуєте вістря стріли. Уявіть, що тятива максимально натягнута, а стріла спрямована прямо в центр мети. Відчуйте, яка велика енергія сконцентрована в вашому незворушному стані. Відпустіть стрілу, щоб ця енергія понесла її до центру цілі. Усвідомте,

як затремтіла тятива, а енергія руху понесла стрілу прямо в ціль. Спостерігайте, як стріла летить до мети. Відчуйте її цілеспрямованість. Для неї не існує нічого, крім мети: ні сумнівів, ні відхилень. Вона летить прямо і потрапляє в центр цілі, трохи резонуючи. Впевнено і спокійно протягом наступної хвилини випустіть ще кілька стріл, відчуваючи їх тверду, цілеспрямовану і зосереджену силу.

Відкрийте очі. Розкажіть про ваші відчуття і переживання. Як ви себе відчуваєте тепер?».

Після виконання вправи «Стріла і лук» учасникам необхідно запропонувати виконувати її щоранку, прокидаючись.

Обговорення. Особливу увагу ведучий звертає на зміни впевненості щодо реалізації мети під час і після виконання вправи. Також варто відзначити постійне тренування керованої візуалізації мети.

Інформаційне повідомлення. Ведучий пропонує виконати одну з найскладніших вправ, спрямованих на розвиток механізмів досягнення мети. Вправа називається «Техніка Уолта Діснея», тому ведучий повинен почати з короткої історії про життя і творчість видатного художника-мультіплікатора.

Відомо, що в У. Діснея було багата уява і він часто мріяв про здійснення нереальних проєктів. Більшість мрій відомого У. Діснея стали реальністю, хоча знайомі відверто насміхалися над ним. У нього був маленький секрет успіху: свою мету він довго обдумував, по черзі займаючи одну з умовних позицій Мрійника, Реаліста або Критика (в нашій модифікації вправи «Техніка Уолта Діснея» існує четверта, нейтральна, позиція – Спостерігач). Учасникам розповідається про загальні характеристики чотирьох ролей, які може прийняти на себе особистість у процесі досягнення мети. Кожен із учнів повинен зрозуміти, що ці ролі (позиції) варто чітко розмежовувати у власній свідомості протягом виконання вправи.

Вправа «Техніка Уолта Діснея». Ведучий: «Розслабтеся, закрийте очі і уявіть чотири окремі простори, наприклад, чотири різні кімнати, двері яких виходять в один коридор. Входячи черзі в кожную з кімнат, ви перевтілюєтеся в одну з чотирьох ролей – Мрійника, Реаліста, Критика і Спостерігача. Двері перших трьох кімнат розташовані навпроти кімнати Спостерігача. Увійдіть у першу кімнату. Це позиція Мрійника, який вміє тільки мріяти, повністю забуваючи про реальність. Озирайтесь навколо кімнати Мрійника. Подумайте, які творчі зусилля він

докладає, щоб створити найкращу реалізацію вашої мети. Уточніть для себе, в чому полягає ця мета. Подивіться, як у цій кімнаті ви здійснюєте вашу заповітну мету, як досягаєте найкращих результатів.

Прокрутіть в уяві найлегший варіант того, як ви досягаєте поставленої мети, ніби бачите уривок на екрані телевізора. Мрійник завжди живе майбутнім. Коли ви точно будете знати, який найкращий результат очікуєте, увімкніть телевізор і вийдіть з кімнати Мрійника. Тепер увійдіть у кімнату навпроти. Це позиція Спостерігача. Будьте найбільш об'єктивними і дайте оцінку роботі Мрійника. Які б ви йому дали поради на майбутнє щодо поліпшення фантазій для найкращого досягнення своєї мети. Спостерігач – це нейтральна сутність, яка направляє роботу над досягненням вашої мети в інших трьох кімнатах. Після того, як ви проаналізуєте результат перебування в кімнаті Мрійника, вийдіть у коридор і зайдіть в інші двері. Тепер ви покинули позицію Спостерігача. В іншій кімнаті на вас чекає Реаліст. Його мало цікавить те, що було вчора і що буде завтра. Реаліст – людина справи і думає тільки про те, що може зробити на даний момент, щоб досягти бажаного для вас результату. Реаліст повністю занурений у реальність життя. Він показує (або ж розповідає), що саме можна реалізувати в дійсності з проекту досягнення мети, який запропонував вам Мрійник. Реаліст пропонує вам переглянути реальні ситуації з життя, в яких ви здійснюєте мету поступово, з усіма реальними можливостями і обставинами. Особливу увагу зверніть на порядок конкретних ваших дій, які все більше втілюють обрану мету. Тепер покиньте кімнату Реаліста і йдіть до кімнати навпроти. У кімнаті Спостерігача, не поспішаючи, зрозумієте роботу Реаліста. Внесіть свої виправлення і доповнення в той «матеріал», який Реаліст вибрав з робіт Мрійника. Тепер візьміть цю інформацію, зафіксуйте її і переходьте до кімнати Критика для її подальшого опрацювання. В останній, третій, кімнаті Критик розглядає роботу Реаліста з позицій вашого минулого досвіду. Його основне мірило – це попередня практика. Він розмірковує завжди логічно і послідовно. Він позитивно оцінює прагнення Мрійника якомога легше досягти вашої мети і шукає можливі труднощі в процесі реалізації мети, які запропонував Реаліст.

Критик ставить перед собою такі питання, про які навіть не здогадувалися ні Мрійник, ні Реаліст. Критик може перерахувати всі негативні наслідки досягнення мети. Він точно знає ті реальні ситуації,

в яких буде важко, і ті, в яких буде легко досягти мети. З переліком відповідних питань до Мрійника покиньте кімнату Критика і повертайтеся до Спостерігача. На цьому етапі продовжуйте спостерігати за всіма трьома позиціями: ще раз оцініть результати вашого перебування в позиціях Мрійника, Реаліста і Критика.

Зайдіть у кімнату Мрійника з результатами роботи Критика. Дайте йому можливість ще раз намалювати чіткий шлях досягнення мети з огляду на зусилля Реаліста і Критика. Наскільки мрійливим і легким здається цей шлях вам тепер? Що про це скажуть Реаліст і Критик? Вийдіть у коридор і відчиніть кожну з трьох дверей. Подивіться, в якій з кімнат ви не задоволені отриманим результатом і що продовжує вас турбувати. Зайдіть у кімнату, в якій ви ще не вирішили якусь проблему.

Робіть це до тих пір, поки в кімнаті Спостерігача ви не отримаєте повністю зважену і інтегровану картину ваших подальших дій. Усвідомте всю повноту виконаної роботи в конкретних і чітких висновках.

Відкрийте очі і швидко запишіть ваші висновки щодо того, як найкраще досягти мети».

Обговорення результатів виконання вправи. Ведучий повинен запитати кожного з учасників про його враження і наслідки виконання вправи (наприклад, «Які саме зміни відбулися у вашому ставленні до мети (емоційні, мотиваційні)?», «Чи відкрилися перед вами нові шляхи досягнення мети?», «Через які конкретні дії ви почнете реалізацію вашої мети вже сьогодні?» тощо).

Учасникам обов'язково потрібно озвучити труднощі, які виникли у них у процесі керованої візуалізації, і враження від роботи над професійним самовизначенням на даному етапі роботи.

Підбиття підсумків.

Домашнє завдання: щодня виконувати вправи другого тематичного блоку за заздалегідь підготовленими інструкціями.

Заняття 8. Професійне становлення особистості й кар'єрна стратегія

Мета: конкретизація поняття «кар'єра», «кар'єрні орієнтації» в уявленні учнів, визначення етапів професійного становлення, значення вікових особливостей у професійному становленні, мотивація майбутніх фахівців до професійного і кар'єрного розвитку.

План заняття:

1. Вправа «Моя майбутня самореалізація» (15 хв.).
2. Мозковий штурм «Поняття кар'єри. Фіксація асоціацій» (15 хв.).
3. Проектні тести «Кола і лінії (Ваше ставлення до кар'єри)» (15 хв.).
4. Правила кар'єрної стратегії (15 хв.).
5. Виявлення складових кар'єрних орієнтацій (10 хв.).

Вправа «Моя майбутня самореалізація». Ведучий: Уявіть, будь ласка, що протягом наступних 10–15 років Ваше життя буде здійснюватися у повній відповідності з найкращими побажаннями та сподіваннями. Тепер уявіть самого себе через 10 років. А тепер подумки дайте відповідь на мої запитання:

- скільки Вам років?
- який вигляд Ви маєте зовні?
- де і ким Ви працюєте?
- що Ви уявляєте собою як професіонал? що конкретно Ви вмієте, можете робити? яку роль Ви відіграєте в тій організації, де працюєте?
- яким є Ваше матеріальне становище?
- якими тепер є Ваші плани на майбутнє?

Далі проводиться *обговорення* тих образів, які вдалося уявити учасникам тренінгу. Необхідно прагнути надати цим образам максимальної визначеності, яскравості.

Мозковий штурм «Поняття кар'єри. Фіксація асоціацій». Учні повинні назвати найбільше асоціацій, які виникають зі словом кар'єра. Потім необхідно підвести їх до класифікацій асоціацій.

Обговорення. Що спільного в перерахованих асоціаціях? Яким чином їх можна згрупувати? Наскільки відрізняються сучасні уявлення про кар'єру від тих, які панували 10–15 років тому? Особливості кар'єри в уявленнях майбутніх фахівців відповідно до обраної спеціальності.

Виявлення складових кар'єрних орієнтацій. Кроки виявлення складових кар'єрних орієнтацій:

1. Відповісти на питання, що я хочу?
2. Що я можу? Якими є мої кар'єрні ресурси? (Якою є моя кар'єрна енергетика, стійкість у прагненні до мети, запас знань і умінь).
3. Визначити, кому я потрібен. Кому потрібні фахівці тієї спеціальності, якою я володію, мої знання і вміння, наскільки хтось зацікавлений у моему працевлаштуванні й кар'єрному зростанні?

Ведучий пояснює, що, чим більший зовнішній інтерес до людини, тим більш схильне до неї кар'єрне середовище. Залишається лише здійснити саморух, тобто зорієнтувати свої ресурси. Стратегічно орієнтований рух може здійснюватися двома шляхами. Перший шлях – моделювання майбутнього стану системи і підпорядкування всього процесу діяльності досягненню мети і приведення системи до певного стану. Такий підхід у стратегічному управлінні можливий у разі лінійного розвитку системи, що дозволяє екстраполювати результати. На цій основі розвивалися теорії соціального прогресу, які похитнулися в зв'язку з нерівністю і зростаючою невизначеністю сьогодення життя суспільства.

Правила кар'єрної стратегії

1. Ставити перед собою тільки реальні цілі.
2. Вірити в свої можливості.
3. Не втрачати часу на роботу з безперспективним начальником, а стати потрібним ініціативному керівнику.
4. Готуватися зайняти більш високооплачуване місце, яке незабаром стане вакантним.
5. Пізнати і оцінити інших, співзвучних своїй кар'єрі.
6. Розширювати свої знання, здобувати нові навички.
7. Складати план на добу і на весь тиждень, у якому резервувати місце для улюблених занять.
8. Пам'ятати, що все в житті змінюється: ми, наші знання, навички, ринок, організація, навколишнє середовище і так далі – потрібно зуміти оцінити ці зміни.
9. Не можна жити одним минулим.
10. Потрібно звільнитися, як тільки переконуєшся, що це необхідно.
11. У пошуках нової роботи необхідно сподіватися, в першу чергу, на себе.
12. В організації варто заявити про себе.

Заняття 9. Професійне самовдосконалення і кар'єрний розвиток

Мета: навчити учнів будувати програму професійного самовдосконалення (програму навчально-професійних дій) на основі образів професійного «Я» і уявлень про кар'єрний розвиток.

Необхідне забезпечення: кольорові маркери, дошка з маркером, роздатковий матеріал (схема «Професійне самовдосконалення майбутнього фахівця»).

План заняття:

1. Притча «Самовдосконалення» (10 хв.).
2. Обговорення «Програма навчально-професійних дій» (20 хв.).
3. Вправа «Аналіз способів вдосконалення» (20 хв.).
4. Вправа «Аналіз ресурсів» (20 хв.).
5. Вправа «План професійного самовдосконалення і кар'єрного розвитку» (20 хв.).

Притча «Самовдосконалення». Одного разу мудрець Хінг Ши прийшов у місто, де зібралися найкращі майстри живопису для того, щоб провести змагання і визначити найкращого художника Китаю. Сотні тисяч майстрів взяли участь у змаганні. Серед усіх шедеврів судді вибрали дві картини, які справили на них найбільше враження. Вони розгублено дивилися на два унікальні зображення, тому що не могли визначитися в тому, кому присудити перемогу. Обидві картини не мали зовнішніх вад і радували око неперевершеною красою.

Спостерігаючи за результатом змагання, Хінг Ши запропонував суддям свою допомогу. Ті впізнали мудреця і з радістю погодилися. Він підійшов до авторів шедеврів і сказав наступне: «Ми бачимо, що ваші роботи неперевершені! Шановні майстри пензля, спробуйте самостійно оцінити свої твори і знайти в них якісь вади, якщо вони є». Перший художник наблизився до своєї картині, пильно придивився до неї і відповів, що не бачить ніяких вад у своєму творінні. Другий художник мовчки підходив то ближче до своєї картині, то дивився на неї здалеку.

- Ви теж не бачите недоліків у вашій роботі? – запитав Хінг Ши.
- Ні, я просто не знаю, з якої вади почати, – відповів художник.
- Переміг другий художник! – проголосив Хінг Ши.

Перший художник обурився, але мудрець пояснив своє рішення.

– Майстер, який не знайшов у своїй роботі ніяких вад, досяг найвищого рівня свого таланту. Той, хто знаходить вади в своєму творі, постійно прагне досконалості. Як я міг присудити перемогу тому, хто завершив свій шлях і досяг того ж, що і людина, яка продовжує свій шлях самовдосконалення?».

Обговорення. Учні повинні висловити свою думку щодо необхідності самовдосконалення, постійного розвитку, прагнення досягти вершин професійного розвитку.

Ведучий повинен резюмувати, що досягти ідеалу в професійному житті не можливо, тому майбутнім фахівцям необхідно постійно вдосконалювати свій талант.

Обговорення «Програми дій».

Учні обговорюють потребу в розробці програми дій, яка виходить з побудованих ними образів реального і ідеального професійного «Я» і уявлень про кар'єру. При цьому необхідно актуалізувати в учнів знання про компоненти кар'єрних орієнтацій.

Спочатку ведучий пояснює, що досягнення професійних вершин відбувається завдяки активному професійному самовдосконаленню, яке полягає в самовихованні і самоосвіті – тих внутрішніх детермінованих процесах, завдяки яким спрямованість на професійну реалізацію досягає завершеності й інтегрованості в своєму змісті. Це поведінковий компонент кар'єрних орієнтацій, який полягає в плануванні – програмі навчально-професійних дій, які безпосередньо здійснюються в процесі навчання і формування кар'єрних орієнтацій. Основним механізмом такого здійснення виступає саморегуляція поведінки майбутнього фахівця. Цей компонент визначає суб'єкту (внутрішню, самодетерміновану) готовність майбутнього фахівця до професійної самореалізації, досягнення вершин професійного успіху. Ведучий ілюструє свої пояснення з допомогою схеми «Професійне самовдосконалення і формування кар'єрних орієнтацій майбутнього фахівця».

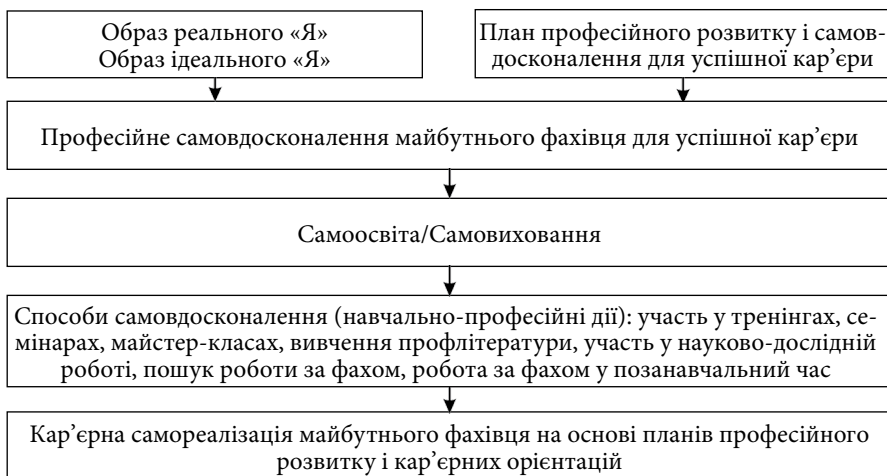


Рис. 2. Схема професійного самовдосконалення і самореалізації у кар'єрі

Обговорення схеми.

Ведучому варто задати такі питання:

– Чим відрізняються компоненти плану професійного розвитку від способів професійного самовдосконалення? (Перші спрямовані на поетапне досягнення результату (на ієрархізацію професійних цілей), другі – на досягнення цього результату завдяки розвитку потенційних можливостей учня, тобто через самоосвіту і самовиховання;

– Який взаємозв'язок існує між професійним планом і професійним самовдосконаленням вашої особистості? (Самовдосконалення завжди здійснюється на основі завчасно побудованого плану і передбачає програму конкретних дій; професійне планування та самовдосконалення спрямовані на професійну самореалізацію, досягнення кар'єрного успіху);

– Як програма навчально-професійних дій може допомогти вам у професійному самовдосконаленні та кар'єрному розвитку (вона дозволяє конкретизувати і систематизувати дії);

– В чому полягає механізм саморегуляції поведінки майбутнього фахівця? Яким чином він пов'язаний з реалізацією програми навчально-професійних дій? (Саморегуляція пов'язана з самоаналізом, самоорганізацією, самоконтролем, самозвітом, самокорекцією поведінки в процесі виконання навчально-професійних дій; це найбільш інтегруючий механізм самовизначення особистості учнів.

Ведучий пропонує більш детально обговорити кожний із способів професійного самовдосконалення і проаналізувати їх недоліки та переваги. Варто запитати про ті зі способів, які передбачають не навчально-професійні, а власне професійні дії, тобто про роботу зі спеціальності під час виробничої практики і поза навчальним процесом.

Вправа «Аналіз способів вдосконалення». Ведучий пропонує учасникам виконати наступне завдання: «Згадайте вправи на побудову образів вашого реального і ідеального «Я», які ви вже виконували. Запишіть у блокнотах у стовпчик по десять ваших реальних і бажаних (ідеальних) професійно важливих якостей.

Навпроти кожної якості виберіть той спосіб професійного самовдосконалення, який був би найбільш ефективним для його розвитку. Виконуючи це завдання, детально продумайте всі «за» і «проти» вашого вибору. В кінці виконання цього завдання підрахуйте, який зі способів отримав найбільшу кількість ваших виборів окремо за реальними та ідеальними якостями».

Обговорення вправи.

Вправа «Аналіз ресурсів». Ведучий нагадує, що кожна поставлена учасниками мета повинна відповідати суб'єктивним ресурсам їх особистості. Отже, виникає необхідність розвинути ці ресурси в собі в процесі виконання навчально-професійних дій. Ведучий пропонує до кожної з допоміжних цілей професійного плану підібрати найбільш ефективні способи професійного самовдосконалення (або один зі способів) заради їх досягнення.

Наприклад, якщо учень запланував вступити до ВНЗ, то найближчою його метою буде складання ЗНО. Тому в процесі самопідготовки йому необхідно збільшити кількість відведеного часу на опрацювання, наприклад, спеціальної літератури, тобто більше займатися самоосвітою заради розширення відповідних знань. Саме знання, як наслідок самовдосконалення, і стануть тим суб'єктивним ресурсом, який допоможе учневі реалізувати його найближчу мету.

Вправа «План професійного самовдосконалення». Ведучий пропонує кожному учаснику описати щоденний план професійного самовдосконалення з урахуванням образів професійного «Я» і плану професійного і кар'єрного розвитку. Також учасники повинні описати зміст і форми їх самоосвіти і самовиховання, враховуючи способи і компоненти роботи над собою. Учням необхідно правильно розрахувати денний режим і час, відведений для роботи над собою, визначити пріоритетні форми самоосвіти (конспектування книг, побудова схем, перегляд документальних телепередач, спеціальні курси, тощо), вибрати відповідні методи самовиховання на відповідних етапах (самопорівняння, самооцінювання, самосповідь, самообмеження, самопідбадьорювання, самопокарання, самонаказ, самонавіювання, тощо), а також встановити загальні терміни реалізації своєї програми. В кінці завдання учням необхідно визначити суб'єктивні і об'єктивні труднощі, які будуть заважати їм працювати над своїм самовдосконаленням. З допомогою відкритих питань необхідно визначити способи подолання труднощів у процесі обговорення результатів побудови програми. Протягом диспуту кожному учаснику дозволяється ставити питання іншому, якщо вони спрямовані на корекцію об'єктивних протиріч програми (наприклад, якщо учень планує читати продовж восьми годин у день поспіль, а інший час присвятить відвідуванню курсів, то така програма знизить його працездатність).

Підбиття підсумків. Заняття можна закінчити постановкою такого питання: «З якого дня ви почнете своє самовдосконалення?»

Заняття 10. Навички ділового спілкування

Мета: розвиток комунікативних навичок, усвідомлення необхідних для ефективного спілкування якостей, розвивати вміння розуміти один одного, набути навичок ефективної взаємодії, зменшити дистанцію в спілкуванні, розвиток вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми і боротися з перешкодами на шляху до досягнення своєї мети.

План заняття:

1. Вправа «Привітання» (5 хв.).
2. Вправа «Мозковий штурм» (15 хв.).
3. Вправа «Зіпсований телефон» (15 хв.).
4. Інформаційне повідомлення «Спілкування по методу Карнегі» (10 хв.).
5. Вправа «Уміння переконувати» (10 хв.).
6. Вправа «Продавець» (10 хв.).
7. Ділова гра «Виступ» (15 хв.).
8. Вправа-домашнє завдання «Будьте впевненими» (10 хв.).

Вправа «Привітання». *Хід вправи.* Учні стають в одну шеренгу і обмінюються різноманітними привітаннями, наприклад, поплескуванням один одного по плечах, рукостисканням, реверансами тощо.

Обговорення. Після обміну привітаннями учні висловлюються, чие вітання було найбільш вдалим і оригінальним.

Вправа «Мозковий штурм». *Хід вправи.* Кожен учень висловлює свою думку про те, які якості сприяють або заважають ефективній взаємодії в професійній діяльності та кар'єрному зростанні, встановленні контактів з оточуючими. Після висловлювань вони оцінюють своє вміння ефективно спілкуватися.

Вправа «Зіпсований телефон». *Мета:* показати учням важливість вміння слухати і розуміти інших, сприяння розвитку здатності до передачі інформації.

Хід вправи. Серед учнів групи обирається 4-5 учасників, які будуть передавати інформацію, інші – спостерігачі.

Ведучий повідомляє, що учням буде зачитаний текст, який вони повинні передавати один одному, не роблячи при цьому ніяких записів і позначень. Після цього один з обраних учасників залишається

в аудиторії, інші (3-4) виходять за двері. Спостерігачам і учаснику зачитується текст:

Текст для вправи (автор М. Р. Битянова): Генрі вийшов з дому, як зазвичай, о пів на десяту. Було прохолодно. На ньому був сірий капелюх, в руках – палиця. Він йшов на побачення з тією самою поганулею з бару, рудою Бетсі. Зустріч вона призначила у не надто мальовничому місці (під годинником на старій площі). Генрі і Бетсі попрямували в лагуну. Тут вони швидко домовилися з власником старого моторного човна і через декілька хвилин вже віддалялися від берега в південно-східному напрямку. Але не встигли вони перекинутися і парою багатозначних і грайливих фраз, як побачили, що їм навперейми швидко йде новий білий човен з широкою червоною смугою. Генрі миттю засунув руку в кишеню, та більше він нічого не встиг зробити. Пролунав плескіт – і Бетсі впала обличчям на мокре днище ...

Запрошується другий обраний учень.

Завдання першого – переказати йому текст.

Потім запрошується наступний і так далі, поки текст не перекаже останній учасник.

Зазвичай у результаті такого переказу тексту його зміст значно змінюється, іноді навіть діаметрально протилежно. Учні, які виконують роль спостерігачів, фіксують помилки і перекручення змісту, які допускають оповідачі.

Обговорення. Учні в процесі обговорення з'ясовують причини спотворення тексту: нездатність структурувати інформацію, надмірна увага до деталей, що заважає глибоко розуміти партнера, внесення власного розуміння і інтерпретації тексту.

Група повинна прийти до висновку про важливість тренування вміння слухати.

Інформаційне повідомлення «Спілкування методами Карнегі». Рекомендації Д. Карнегі зводяться до наступного:

– виявляйте повагу до думок інших, не кажіть людині, що вона не права: треба утримуватися від прямих заперечень і категоричних тверджень, навіть коли ви маєте рацію, намагайтеся схилити людей до своєї точки зору м'яко і тактовно;

– будьте хорошим слухачем, заохочуйте інших говорити про себе: варто частіше ставити такі питання, на які співрозмовник відповідь із задоволенням, запитувати його про сім'ю, відпочинок, здоров'я, захоплення;

– починайте розмову з того спільного, що у вас є зі співрозмовником: підкресліть, що ви обидва хочете того ж самого, розбіжність лише в методах, але не в кінцевій меті;

– починайте розмову з похвали і щирого визнання достоїнств людини, цим співрозмовник налаштовується до вас позитивно;

– говоріть про те, що цікавить вашого співрозмовника: цим ви даєте зрозуміти, що налаштовані конструктивно, поінформовані про його проблеми і знаєте шляхи їх вирішення;

– з самого початку поставте такі питання, на які вам будуть відповідати «Так»: цим самим співрозмовник буде налаштований на позитивну реакцію, на підтвердження і згоду;

– пам'ятайте, що ім'я людини – це найсолодший і найважливіший для нього звук: у ділових контактах дуже важливо згадати ім'я співрозмовника, тому під час знайомства доцільно кілька разів вимовити вголос щойно почуте ім'я, а після зустрічі зафіксувати його в записнику;

– якщо ви не праві, визнайте це відразу і щиро: така тактика в будь-яких обставинах більш приваблива, ніж спроби захищати свою позицію до останнього;

– сперечаючись, ви нічого не виграєте: єдиний і найкращий спосіб перемогти в суперечці – це уникнути її;

– посміхайтесь, якщо хочете подобатися людям: вчинки і жести говорять більше, ніж слова, а щира посмішка, яка йде від душі, породжує атмосферу доброзичливості і довіри.

Вправа «Продавець». Уявіть, що ви продавець на ринку. Закликаючи покупців, потрібно продати: а) кухонні приладдя; б) білу ручну мишку; в) підручник з культури ділового спілкування; г) велику помаранчеву парасольку.

Ділова гра «Виступ». Мета проведення гри – на прикладі трьох виступів дати уявлення про всю складність ораторського мистецтва, необхідність ретельної підготовки до виступу.

Основні завдання гри:

1. Виробити навички публічного виступу.
2. Навчити парировати репліки, відповідати на питання, полемізувати.
3. Сформувати вміння аналізувати виступ оратора і критично оцінювати власний.

Ігрові ролі: 1. Оратор. 2. Опонент. 3. Безглуздий слухач. 4. Допитливий слухач. 5. Рецензенти.

Промовці призначаються попередньо. Вони виступають з повідомленнями, які почали готувати після вивчення теми «Підготовка до монологу». На виступ відводиться 15 хвилин.

Завдання «Опонента» – критично оцінити виступ. Допускаються репліки в ході виступу, полемічні висловлювання, але в коректній формі. Після виступу слід поставити питання або висловитися з приводу будь-якого положення виступу критичних позицій, намагатися викликати оратора на полеміку.

Завдання «Недолугого слухача» – задавати оратору питання, яке вимагає роз'яснення будь-якого положення виступу.

Завдання «Допитливого слухача» – задавати оратору додаткові питання по темі.

Завдання «Рецензента» – проаналізувати виступ:

1. Чи була вдалою назва виступу? У чому полягає головна ідея виступу? Яку мету, на вашу думку, ставив перед собою Оратор і чи вдалося йому її досягти?

2. Форма виступу. Вдалий він чи ні? Який висновок?

3. Чи був виступ доступним і зрозумілим? Чи пояснював Оратор значення? Як він це робив?

4. Чи був виступ послідовним? Який його план? Чи цікава композиція виступу?

5. Які прийоми викладу використовував Оратор?

6. Чи обґрунтував Оратор свою думку? Яким чином? Наскільки переконливо?

7. Чи вдалося виступаючому встановити контакт з аудиторією? Якщо так, що цьому сприяло? Якщо ні, то чому?

8. Відзначити манеру триматися (пози, жести), інтонацію, емоційність Оратора, зоровий контакт зі слухачами.

9. Що ви можете сказати про його культуру мовлення?

10. Чи вдало Оратор відповідав на питання?

11. Чи успішно полемізував з опонентом?

12. Загальне враження від виступу. Побажання Оратору з питань вдосконалення ораторської майстерності.

Вправа-домашнє завдання «Будьте впевненими». Ведучий наголошує на тому, що вміння переконати співрозмовника в своїй правоті,

прийняти точку зору, напрям залежить від впевненості в тому, що саме людина говорить. Цікавий експеримент, який мав на меті розвинути впевненість людей, провели в Токійському університеті. Для того, щоб удосконалити свої комунікативні навички, студенти вирушали на вокзал, де голосно співали, декламували вірші, приставали до пасажирів з дурними проханнями. Така вправа сприяє розвитку стресостійкості, подолання страху перед непередбачуваними і незручними ситуаціями, які можуть виникнути в процесі спілкування. Ведучий після розповіді пропонує студентам самостійно виконати цю вправу після тренінгових занять, а на наступній зустрічі відзвітувати про її виконання.

Заняття 11. Навички самоменеджменту

Мета: усвідомлення учнями необхідності самоорганізації власної діяльності, розвиток навичок планування, прийняття рішень.

Необхідне забезпечення: ручки, олівці, блокноти, фліп-чарт.

План заняття:

1. Інформаційне повідомлення «Самоменеджмент» (15 хв.).
2. Інформаційне повідомлення «Причини втрати часу» (10 хв.).
3. Вправа «Викрадачі часу» (10 хв.).
4. Обговорення «Правила самоменеджменту» (15 хв.).
5. Вправа «Планування» (10 хв.).
6. Підсумки заняття (10 хв.).

Інформаційне повідомлення «Самоменеджмент». Ні досвід, ні майстерність, ні здібності, ні знання не можуть зробити людину ефективною доти, поки вона не навчиться керувати собою.

На сьогодні організація самоменеджменту полягає в тому, що в процесі управління і вирішення низки різноманітних питань виявляється невміння раціонально використовувати свій час, недостатня організованість і відповідальність. Бути організованим – означає бути підготовленим, відчувати себе зібраним, володіти ситуацією, бути готовим використовувати всі наявні можливості і вміння приймати рішення при виникненні непередбачуваних ситуацій. Як можна добре розуміти інших, якщо не розумієш самого себе? Тому, в першу чергу, людина повинна пізнати самого себе. Закони управління потрібно розуміти як об'єктивні, необхідні, як істотний зв'язок суб'єктів управлінської діяльності, функціонування і розвиток соціального управління. Закони управління мають об'єктивний характер і проявляються як необхід-

ний зв'язок інтересів учасників управлінської діяльності. Існує кілька методик планування часу і прийняття рішень: метод «Альпи», ведення щоденника часу, принцип Паретто, самоосвіта і самовиховання.

Метод «Альпи» містить у собі п'ять стадій: складання необхідного розпорядку дня; оцінка тривалості акцій; резервування часу «про запас»; прийняття рішень щодо пріоритетів, скороченням і передорученням (делегування); наступний контроль – перенесення незробленого.

Ведення щоденника часу, який є одночасно календарем, особистим щоденником, записником, інструментом планування, довідником, абонементною книжкою, картотекою ідей та інструментом контролю.

Застосування принципу Паретто полягає в тому, що якщо всі робочі функції розглядати з точки зору їх ефективності, то виявиться, що 80 % кінцевих результатів досягається тільки при 20 % витраченого часу, тоді як інші 20 % у підсумку «поглинають» 80 % робочого часу.

Принципи і правила самоосвіти і самовиховання:

- Постійно осмислюйте не тільки те, що робите, але і те, як робите.
- Звертайте увагу на ефективні прийоми і методи роботи, які дозволяють добре виконати поставлене завдання.

- Розвивайте вміння самоаналізу.

- Прагніть краще зрозуміти себе, оцінити свої сильні і слабкі якості.

- Спірайтесь на сильні і постійно вдосконалюйте слабкі сторони своєї особистості.

- Визначайте цілі на рік, місяць, тиждень, день.

- Поставили за мету – йдіть до неї, досягайте її.

- Плануйте те, чого повинні досягти, зробити сьогодні, завтра, протягом тижня, в перспективі.

- Плануючи, беріть до уваги час, встановлюйте реальні терміни досягнення мети. «Враховувати час – означає довше жити» (А. Гастев).

- Приступайте до справи відразу, «без розкачки».

- Почавши роботу, зосередьтеся на головному, не відволікайтеся на другорядне.

- Примусьте «свій розум діяти з усією його можливою силою» (Л. Толстой).

- Не допускайте втоми, змінюйте види занять, придумайте для себе стимул.

- Періодично хронометруйте час, шукайте резерви часу. Виробляйте навички, які сприяють швидкому зчитуванню та аналізу інформації.

- Щовечора звітуйте собі про свої дії і вчинки.
- Не впадайте у відчай і не заспокоюйтеся в разі тимчасових невдач.
- У разі невдачі шукайте новий підхід, метод, засіб, новий «ключ до вирішення завдання».

– Ведіть щоденник, у якому аналізуйте причини своїх успіхів і невдач.

Отже, вміння знаходити спільну мову з людьми – менеджмент, вміння жити в гармонії з собою – самоменеджмент. Причому, якість останнього визначає ефективність першого. Для досягнення успіху необхідно володіти мистецтвом самоменеджменту, вміти мотивувати себе, ставити перед собою чіткі та реальні цілі, бути здатним до самоконтролю.

Інформаційне повідомлення «Причини втрати часу». Ефективному використанню часу сприяє чітке і постійне планування особистої роботи. Аналіз роботи працівників великих, середніх і дрібних фірм провідних країн світу дозволив виявити причини втрат часу, що найчастіше зустрічаються. З'ясувалося, що найчастіше це:

- нечітка постановка мети;
- відсутність пріоритетів у справах;
- спроба занадто багато зробити за один раз;
- відсутність повного уявлення про майбутні завдання і способи їх вирішення;
- погане планування робочого дня;
- метушливість, особиста неорганізованість;
- відсутність мотивації в роботі;
- недоліки кооперації або праці;
- телефонні дзвінки, які відривають від справ;
- незаплановані відвідувачі;
- нездатність сказати «ні»;
- неповна або запізнена інформація;
- відсутність самодисципліни;
- невміння довести справу до кінця;
- відволікаючі шуми;
- затяжні наради;
- недостатня підготовка до бесід, переговорів;
- відсутність або неточний зворотний зв'язок;
- балаканина на приватні теми;
- надлишкова комунікабельність;

- надмірність ділових записів;
 - надмірне читання;
 - синдром відкладання («не роби сьогодні те, що можна зробити завтра»);
 - бажання отримати всі факти («ніхто не може охопити неосяжне»);
 - тривалі очікування;
 - поспіх і нетерпіння;
 - недостатній контроль виконання делегованих доручень.
- Універсальні правила ефективного використання часу:
- правильно визначити кінцеву мету;
 - зосередитися на головному;
 - продумати мотиви і стимули;
 - встановити жорсткі терміни виконання;
 - навчитися бути рішучим;
 - вміти говорити «ні»;
 - не дебатувати при веденні телефонних розмов;
 - привчитися робити записи в діловому блокноті;
 - навчитися слухати і задавати питання;
 - враховувати;
 - приступати до справи негайно;
 - повністю використовувати робочий час;
 - аналізувати використання вільного часу;
 - періодично змінювати вид діяльності;
 - починати роботу якомога раніше;
 - поважати власний час.

Вправа «Викрадачі часу». Ведучий наголошує на тому, що дуже часто ми витрачаємо час на зовсім непотрібні справи, а на важливі справи його не залишається.

Учасникам пропонується записати на аркуші паперу 5 основних причин втрати часу. Це можуть бути, наприклад, пусті балачки, завалений паперами робочий стіл, на якому важко щось знайти, часті відволікання під час роботи на дрібні справи, перегляд телевізійних програм тощо.

Після виконання вправи учасники аналізують свої відповіді і складають перелік «викрадачів часу», які найчастіше зустрічалися у відповідях учасників. Ведучий рекомендує учням не допускати втрати часу за зазначеними пунктами у майбутньому.

Обговорення.

«Правила самоменеджменту». Ведучий повідомляє учасникам, що американські бізнес-тренери відзначають 12 основних правил самоменеджменту, які дозволяють спростити роботу, при цьому збільшивши її ефективність і результативність:

- Живіть відповідно до вашої системи цінностей;
- Якщо у вас є власна думка – тримайтеся її;
- Виконуйте дані обіцянки;
- Хочете нести більше відповідальності – будьте готові нести її

повною мірою;

- Довіра є результатом виправданих очікувань;
- Будьте більш продуктивними, відмовтеся від поганих звичок;
- Дотримуйтеся трудової етики;
- Будьте різнобічними і цікавими;
- Будьте ввічливими і ввічливо ставтеся до інших;
- Дотримуйтеся дисципліни;
- Зрозумійте, що у вас завжди є вибір;
- Займайтеся собою, підтримуйте форму.

Далі ведучий переходить до практичної частини і відзначає, що якщо учні ніколи не використовували самоменеджмент, то час почати це робити.

Вправа «Планування». Ведучий рекомендує учасникам кожний день перед закінченням робочого дня (або перед сном) складати план на наступний день. Робити це потрібно якомога точніше, ранжуючи справи за ступенем важливості. День потрібно починати з вирішення найбільш важливих, приступаючи до них відразу без відкладання. Далі учням пропонується скласти свій план на наступний день.

Обговорення. Чи важко складати план? Що Ви відчуваєте, дивлячись на складений план? Тренер зазначає, що учасники, починаючи із сьогоднішнього дня, повинні складати план на наступний день. На наступному занятті бажано, щоб учні відзвітували про виконання плану.

Підбиття підсумків.

Той, хто хоче організувати своє життя, не буде робити цього без мотивації, а вона буде, якщо людина усвідомлює, що кожна секунда нашого життя неповторна і від нас самих залежить, як ми живемо. Порядок – це вже половина життя. Порядок «матеріальний» – всьому своє місце і все на своєму місці, порядок «соціальний» – кожному своє місце і кожен на своєму місці. Порядок дуже тісно пов'язаний

і немислимий без організованості, який практично означає, в першу чергу, організацію робочого дня. Організувати свою роботу протягом дня – це означає ретельно її спланувати. Істотно допоможе в цій непростій справі календар, щоденник або тижневик. Перш ніж приступити до складання плану роботи на день, варто поставити собі контрольні питання, відповіді на які допоможуть обрати правильний шлях:

- що потрібно зробити?
- чому це потрібно зробити?
- як це потрібно зробити?
- коли це потрібно зробити?

Після того, як будуть знайдені однозначні відповіді на вищенаведені питання, можна приступати до складання плану. Правильно організувати робочий день (скласти план роботи), особливо спочатку, допоможе така послідовність дій:

- скласти перелік завдань;
- визначити час, необхідний для виконання кожного завдання;
- виділити резервний час (40 %);
- прийняти рішення про пріоритети, скорочення і доручення;
- зробити відповідні записи в календарі або записнику.

Заняття 12. Саморегуляція поведінки

Мета: розвинути в учнів деякі механізми саморегуляції поведінки: вироблення позитивної установки на дійсність, емоційний самоконтроль, самостримання і самоактивізацію дій.

Необхідне забезпечення: олівці, папір.

План заняття:

1. Притча «Все залежить від тебе» (10 хв.).
2. Мозковий штурм «Саморегуляція» (20 хв.).
3. Вправа «Ухвалення дійсності» (15 хв.).
4. Вправа «Методи самоактивізації дій» (20 хв.).
5. Вправа «Уявний портрет» (15 хв.).
6. Вправа «Аукціон ідей» (10 хв.).

Притча «Все залежить від тебе». Якось Банцань ходив по базару і мимоволі почув розмову м'ясника з покупцем.

- Дайте мені найкращий шматок м'яса, – попросив покупець.
- У моєму магазині все найкраще, – відповів м'ясник. – Ви не знай-

дете тут жодного шматка м'яса, який би був найкращим! Все залежить від того, чи приймаєте ви дійсність, чи ні.

Ці слова так вразили Банцаня, що він став просвітленим істиною, яка свідчила про добробут у всьому.

Обговорення притчі.

Учасники висловлюють власне тлумачення почуті притчі.

– Які переваги надає людині неупереджене прийняття дійсності, незалежно від реальних обставин?

– Як ви розумієте зв'язок між безоцінним прийняттям життєвих обставин і благополуччям людини?

– Як прийняття життєвих обставин (на відміну від неприйняття) може вплинути на саморегуляцію поведінки людини (на її життя в цілому, на її саморозвиток, самовизначення)?

Потім ведучий пояснює учням, що існує безліч способів, за допомогою яких можна значно послабити страх, роздратування і пригніченість, які викликані життєвими ситуаціями. Однак подолати їх повністю не можливо, оскільки боротьба з нашими негативними почуттями і станами призводить лише до надлишкової концентрації уваги на них, що, в свою чергу, посилює негативізм особистості. Всі свої небажані прояви і внутрішні переживання ми повинні сприймати як явища, які нам належать фактично. Однак це не означає, що з дійсністю (як зовнішню, так і внутрішню) потрібно примиритися: її необхідно спочатку сприйняти такою, якою вона є.

Мозковий штурм «Саморегуляція». Ведучий розповідає про важливість володіння навичками саморегуляції власного емоційного стану. Учні створюють асоціативний ряд зі словом «саморегуляція».

Далі відповіді зачитуються, визначаються найбільші асоціації з феноменом саморегуляції. Учням пропонується розповісти про власні способи зняття напруги, регуляції поведінки і емоційного стану, представити їх у вигляді рекомендацій.

Обговорення.

Вправа «Сприйняття дійсності». Ведучий: «Розслабтеся (для зручності можна закрити очі) і подумайте про щось зі свого життя, чому ви вдячні або були вдячні. Це може бути людина, вдала подія, ваше здоров'я, талант тощо. Уявіть це собі, усвідомлюючи цю цінність і думаючи про те, що це вам дає і чого може навчити. Відчуйте почуття вдячності продовж розмірковування.

Тепер подумайте про те, чого б ви хотіли позбутися в вашому житті. Уявіть це так само жваво, відстежуючи ваші реакції на цей об'єкт. Спостерігайте за собою, але не намагайтеся зупинити потік переживань і вражень. Просто відчуйте вашу звичайну стратегію неприйняття. Намагайтеся усвідомити, як на стратегію неприйняття реагує ваше тіло, змінюються думки, емоції тощо. Уявіть, що життя удосконалює вас, спрямовуючи в потрібному напрямі, й спілкується з вами мовою буденних ситуацій і подій.

Деталізуйте образ вашого життя. Що цей образ намагався вам підказати, коли ви обирали попередні дві ситуації (події, людей)? Розмірковуючи над цим питанням, запишіть всі ваші ідеї в блокнот. Тепер уявіть те, за що ви вдячні. Думайте про це, визнаючи винятковість і усвідомлюючи прийняття цього об'єкта. Переведіть увагу на неприємну ситуацію із залишковим почуттям прийняття, яке ви тільки що переживали. Усвідомте перехідний характер ваших почуттів і ставлення до цієї події (людини, обставин). Усвідомте, що приємні і неприємні почуття викликані одним і тим же світом – дійсністю. Якщо ви готові відмовитися від будь-яких порівнянь, очікувань і зовнішніх маніпуляцій, то вам нічого не залишається, як прийняти дійсність».

Обговорення вправи.

Ведучий пропонує обговорити труднощі і результати виконання вправи. В кінці обговорення бажано резюмувати основну ідею про прийняття дійсності і її ролі в саморегуляції поведінки.

Вправа «Методи самоактивізації дій». Наступний крок у розвитку саморегуляції поведінки пов'язаний із самостимулюванням учнів до активних дій. У зв'язку з цим пропонується розглянути деякі психосинтетичні методи самоактивізації дій на основі розвитку вольових зусиль.

Ведучий за допомогою відкритих питань дискутує з учасниками з приводу кожного з них окремо (ці методи подаються як поради).

Методи самоактивізації дій:

Зробіть те, чого ви ніколи не робили раніше.

Здійсніть відважний вчинок.

Заплануйте що-небудь, а потім реалізуйте свій план.

Раз на день продовжуйте робити протягом 5 хвилин те, що робили тільки що, навіть якщо ви втомилися і збираєтеся робити щось інше.

Зробіть що-небудь дуже повільно.

Коли легше сказати «так», але потрібно сказати «ні», говоріть «ні». Робіть те, що на даний момент вважаєте найголовнішим.

У найпростіших ситуаціях вибору здійснюйте його, не вагаючись. Здійснюйте всупереч всім очікуванням.

Здійснюйте, незалежно від того, що інші можуть подумати або сказати.

Стримуйте себе, коли потрібно сказати те, що вам сильно хочеться сказати.

Відкладіть те, що ви хочете зробити зараз.

Відразу ж зробіть те, що ви хотіли б відкласти на потім. Щодня виконуйте одну вправу для саморозвитку продовж місяця, навіть якщо вам здається, що це марна справа.

Звільніть ваше життя від усього зайвого.

Позбудьтеся якоїсь звички.

Зробіть що-небудь ризиковане.

Зробіть що-небудь з повною віддачею так, ніби ви це робите востаннє у житті.

Обговорення вправи.

Після диспуту щодо методів самоактивізації дій ведучий пропонує учням виконувати всі вправи на розвиток саморегуляції поведінки щодня протягом місяця. Також кожному учаснику видається письмова інструкція-пам'ятка, яка включає всі вправи в усіх тематичних блоках програми «Моя професійна кар'єра». Ведучий наголошує на необхідності постійного самовдосконалення в роботі над собою, в тому числі у вирішенні проблеми професійного самовизначення особистості.

Вправа «Портрет подумки». Учасникам зачитується текст: «Доторкніться до середини лоба вказівними пальцями обох рук. Обведіть контур обличчя, рухаючись у сторони і вниз. Зведіть пальці до підборіддя. Робіть цю процедуру тричі. Вказівними пальцями малюйте кола навколо очей. Рухи легкі, обережні. Виконуйте цей елемент десять разів. Складіть обидві долоні і прикладіть їх до обличчя так, щоб мізинці торкалися кінчика носа. Потім розведіть руки, розгладжуючи шкіру обличчя і одночасно вивчаючи її рельєф. Робіть так п'ять разів. Посміхніться, щоб складки, які йдуть від носа до куточків рота, стали більш опуклими. Кінчиками вказівних пальців проведіть по цих складках зверху вниз. Ведіть пальці по лінії верхньої губи до тих пір, поки вони зійдуться. Після цього, продовжуючи посміхатися, окресліть всю лінію рота. Ваш уявний портрет готовий».

Обговорення вправи.

Вправа «Аукціон ідей». Учасники об'єднуються в 4 групи. Кожна група придумує якомога більше способів, які допоможуть впоратися в складних ситуаціях, подолати емоційні стани.

1 група: людина невпевнена, сором'язлива;

2 група: людина в стані роздратування, гніву;

3 група: людина ображена, почуває себе самотньою, нещасною;

4 група: сильно переживає, хвилюється.

Презентація своїх рішень кожною групою.

Обговорення.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 13. Самопрезентація

Мета: розвиток навичок професійної презентації себе, розвиток упевненості в собі і своєму майбутньому

Необхідне забезпечення: ватман, аркуші паперу А4, олівці, фло-мастери.

План заняття:

1. Мозковий штурм «Презентація себе» (15 хв.).

2. Малюнок «Я в майбутньому» (20 хв.).

3. Вправа «Мої позитивні риси» (20 хв.).

4. Вправа «Рекламний ролик» (20 хв.).

5. Вправа «Самопрезентація» (15 хв.).

Мозковий штурм «Презентація себе». Для виконання завдання учні діляться на 3-4 групи. Протягом 10 хвилин учасники в групах повинні дати якомога більше відповідей на питання «Для чого потрібна самопрезентація?».

Після цього учасники повинні розібрати всі записані відповіді і визначити найбільш конструктивні з них і представити їх групі.

Обговорення.

Малюнок «Я в майбутньому». Ведучий спокійно каже: «Візьміть кольорові олівці і декілька аркушів паперу. Займіть зручне положення на стільці, закрийте очі і повністю зосередьте увагу на собі. Уявіть у деталях, яким ви будете в майбутньому. Відкрийте очі. Тепер ваша рука з олівцем може вільно малювати все, що заманеться: як абстрактне, так і конкретне. Не зупиняйтеся, якщо помітите, що малюнок не відповідає вашим уявленням щодо самого себе в майбутньому. Таке

враження може бути, на перший погляд, помилковим. Темп і техніка малювання також не мають значення. Після того, як ви закінчили малювати, проаналізуйте вашу роботу. Як зображено ваше «Я» в майбутньому на малюнку – статично або динамічно, в яких кольорах, у якій манері (по-дитячому, знервовано, механічно тощо)? В якому співвідношенні знаходяться елементи малюнка: гармонійно пов'язані в єдине ціле, роз'єднані в просторі, протидіють один одному тощо).

Оцініть малюнок. Скажіть, чи відповідає зображене вашому звичному уявленню про себе в майбутньому. У чому ви бачите різницю? Чи змінилися ваші уявлення щодо свого майбутнього?

Після виконання вправи ведучий повинен пояснити учасникам, яким не вдалося намалювати себе в майбутньому, що така вправа може виконуватися неодноразово, до тих пір, поки на зображеннях не почнуть «вимальовуватися» бажані образи.

Якщо виникають проблеми з інтерпретацією малюнка, то за бажанням учасника його роботу можна проаналізувати разом. При цьому варто спиратися на власні судження автора малюнка, щоб суб'єктивне бачення інших було ненав'язливим.

Обговорення.

Вправа «Мої позитивні риси». Учасникам пропонується пригадати позитивні професійні риси. При формулюванні позитивних рис не варто зменшувати власні переваги. Ці властивості варто розмістити у першій колонці на аркуші. У другій колонці учасники можуть відзначити не властиві їм професійно сприятливі риси, які б вони хотіли в собі розвинути. Після цього ведучий пропонує кожному з них прочитати власний перелік і прокоментувати його.

На виступ кожному дається 2 хвилини. Учасникам рекомендується говорити відверто і впевнено, при цьому вони не повинні пояснювати іншим, чому саме вважають ті чи інші властивості власною позитивною рисою.

Примітка для ведучого: під час виконання цієї вправи необхідно стежити за тим, щоб учасники уникали навіть незначних висловлювань про власні недоліки, помилки, а також спроб самокритики і самоприниження.

Обговорення. Учасники аналізують, які позитивні риси виділяє більшість з них. Це свідчить те, що вищезгадані якості є найважливішими передумовами будь-якої професійної діяльності. Але є також

і певні специфічні властивості, які є корисними для представників тих чи інших професій (ведучий перераховує ці властивості). Таким чином, професійно позитивними можуть бути різні якості, в залежності від професії людини, але все-таки є певний особистісний стрижень, який є запорукою і передумовою професійного успіху будь-якої людини.

Вправа «Рекламний ролик». Учасникам пропонується презентувати себе як фахівця. Вони повинні уявити, що створюють свій власний рекламний ролик, головним персонажем якого є вони самі. Потрібно підкреслити власні позитивні риси і уявити себе в найбільш позитивному вигляді. На підготовку до виконання цієї вправи дається 3 хвилини.

Після підготовки кожний учень презентує себе в групі як фахівця. Учасники групи по черзі представляють у групі власний рекламний ролик, власні позитивні професійні якості і риси, а також можливі напрямки власної професійної самореалізації.

Підсумок. Уміння презентувати себе як професіонала, підкреслити власні переваги і позитивні риси, а також визначити можливі напрямки професійного розвитку є дуже важливим фактором вашої конкурентоспроможності на ринку праці, а отже, передумовою вашого професійного успіху.

Вправа «Самопрезентація». Ведучий наголошує на тому, що для досягнення успіху важливо вміти презентувати себе. Далі він пропонує учасникам підготувати текст тривалістю 30 секунд, у якому вони зможуть розповісти про себе найважливіше. На підготовку дається 15 хвилин. Після написання тексту учасники повинні продемонструвати власні тексти. Під час обговорення ведучий наголошує на тому, що важливо вміти проектувати різні ситуації, в яких знадобиться вміння коротко презентувати себе. Важливо пам'ятати, що від уміння презентувати себе і свої якості залежить результат ситуації.

Підбиття підсумків заняття.

Заняття 14. Збираємося в дорогу

Мета: актуалізація оптимізму, впевненості учасників, у тому, що вони здатні досягти успіху, усвідомлення того, як вчинки програмують майбутнє, визначення того, які вчинки зумовлюють бажане майбутнє і уникнення тих дій, які зумовлюють неприємне майбутнє

Необхідне забезпечення: фломастери, олівці, аркуші паперу А4, фліп-чарт.

План заняття:

1. Вправа «Успіх» (15 хв.).
2. Вправа «Мое майбутнє» (15 хв.).
3. Вправа «Дерево мого успіху» (15 хв.).
4. Заповнення анкети і написання самозвітів (15 хв.).
5. Вправа «Листи з минулого» (25 хв.).
6. Вправа «Оплески» (5 хв.).

Вправа «Успіх». Виконується під приємну спокійну музику.

Інструкція: «Сядьте зручно, розслабтеся і посидьте кілька хвилин спокійно, ні про що не думаючи. Можете закрити очі. Ви відчуваєте, як ваші руки стають теплими і важкими, приємне тепло охоплює ваші пальці, поширюється вище, охоплює ваші лікті і передпліччя. Ваші м'язи розслаблюються. Вам приємно і затишно. Ваші ноги охоплює приємна тепла хвиля. Ви відчуваєте в ногах приємну важкість. Прислухайтеся до свого дихання. Ви дихаєте вільно і спокійно. Вам приємно і затишно. Ви відчуваєте, як розслабляються м'язи вашого обличчя, розслабляються повіки, щоки, лоб і підборіддя. Ви відчуваєте приємне розслаблення у всьому тілі. Уявіть, що ви перебуваєте у великій кімнаті, в зручному кріслі, біля вас люди. На сцені стоїть людина. Перед ним блискучий предмет, який випромінює світло. Людина говорить про успіх. Послухайте її. Вона називає ваше ім'я, каже, що ви – успішна людина, і кличе вас на сцену. Поки ви йдете туди, всі вітають вас, посміхаються вам. Ви проходите цей шлях, піднімаєтеся на сцену – і вам дарують великий букет троянд. Понюхайте ці квіти. Ви відчуваєте радість і щастя. Запам'ятайте ці відчуття – і повертайтеся в нашу кімнату».

Обговорення. А тепер розкажіть про ваші відчуття: що вам сподобалося найбільше, що було для вас несподіваним? Отже, зараз ви відчули себе успішною людиною, ви відчули ті емоції, які супроводжують цей образ. Можливо, вам вдалося уявити ситуацію успіху, з чим саме він пов'язаний тощо. Запам'ятайте це відчуття і зберігайте його в своїй підсвідомості, і воно на ірраціональному рівні буде притягувати до вас успіх!

Вправа «Мое майбутнє». Учасники повинні намалювати в своїй уяві дві картини майбутнього: перша – через три роки, яка охоплює переживання і життєві ситуації, які є для вас бажаними, друга – також через три роки, але охоплює ті життєві ситуації і переживання, які є для вас неприємними.

Після того, як це буде зроблено, слід запитати себе: «Що я можу зробити заради того, щоб це здійснилося?» Учні повинні записати, яка поведінка зробить бажане майбутнє – реальним. Потім необхідно визначити поведінку, яка може призвести до небажаного майбутнього. Записати перелік причин, які заважають досягти того, що бажане.

Після невеликої паузи учасники розповідають про те, який спосіб вони собі уявляли, яка поведінка приведе їх до успіху, а яка, навпаки, буде фактором неуспішності.

Ведучий заохочує учасників до дискусії щодо того, які поведінкові стратегії є успішними, а які неуспішними, надає зворотний зв'язок учасникам тренінгу.

Підсумок. Отже, ви мали можливість досліджувати і проаналізувати чинники власної успішності чи неуспішності і визначити модель власного успіху, тобто визначити, що саме ви повинні зробити для того, щоб стати успішною людиною, і які прояви власної поведінки потрібно певним чином змінити і вдосконалити з метою уникнення небажаних результатів вашої життєдіяльності.

Вправа «Дерево мого успіху». Учасники повинні намалювати дерево, а його частини відзначити своїми основними рисами, які, на їхню думку, допоможуть досягти успіху. Після виконання вправи учасники демонструють свої малюнки і інтерпретують їх.

Заповнення анкети та написання самозвітів. Членам групи пропонується дати відповіді на питання закритої анкети з метою виявлення результатів проведення тренінгу.

Анкета

Інструкція: за п'ятибальною шкалою оцініть ті зміни, які відбулися у Вас у результаті роботи в тренінговій групі, що Вам вдалося і чого не вдалося досягти:

- 1 – зовсім не вдалося досягти;
- 2 – майже не вдалося досягти;
- 3 – вдалося досягти частково;
- 4 – вдалося досягти в цілому;
- 5 – вдалося досягти повністю.

Навпроти кожного пункту поставте відповідний бал, який відповідає Вашим відчуттям про власні особистісні зміни.

Текст анкети

1. Чітке уявлення про професійну діяльність і особистість професіонала.

2. Чіткі уявлення про сферу своєї майбутньої професійної діяльності.

3. Більш глибоке усвідомлення себе як професіонала і закріплення професійної самооцінки.

4. Готовність до самостійної, активної пізнавальної діяльності при вирішенні навчальних і професійних завдань.

5. Бажання працювати над собою, вдосконалювати професійні знання і навички.

6. Оволодіння техніками самопізнання і саморозвитку.

7. Удосконалення комунікативних навичок.

8. Оволодіння новими методами і прийомами саморегуляції.

9. Мотивація до особистісного та професійного росту.

Після цього учасники пишуть звіт, у якому описують свої враження щодо тренінгу (чи отримали вони певну користь? які зміни в них сталися тощо).

Вправа «Лист з минулого». Учасники отримують «листи самим собі», написані на першому занятті, і пишуть на них відповідь.

Обговорення. Учасники по черзі висловлюються щодо власної участі у тренінгу, як реалізувалися їх цілі, що вони зрозуміли на тренінгу, чого навчилися. Чи змінилися вони протягом усього циклу занять, які емоції наповнюють учасників у даний момент.

Вправа «Аплодування». Ведучий: «Пропоную стати в коло. Вправа має назву «Аплодування». Хто хотів би першим побувати в центрі кола? Нехай ця людина вийде, а ми з задоволенням їй поаплодуємо. Після того, як вона подякує групі, вийде наступний учасник». (Той, кому аплодують, може звернутися до групи в цілому або до окремих учасників з побажанням, визнанням і тому подібне. Висловлювання повинні бути щирими і добрими).

Після проведених занять бажано переконатися, що за їх результатами відбулися певні зрушення у кар'єрних орієнтаціях учнів. З цієї метою доцільно було б ще раз використати методики, означені у розділі 3.1 і тоді можна буде стверджувати, що програма і зміст спецкурсу «Моя професійна кар'єра» оптимізує розвиток кар'єрних орієнтацій учнівської молоді. Тобто комплексне застосування методів активно-го психолого-педагогічного впливу, розвивального коучингу сприяє

формуванню кар'єрних орієнтацій учнів професійної школи і вирішує важливу проблеми підготовки їх до інтегративного розвитку професійної і кар'єрної компетентності.

Рекомендована література

1. Білоус Р. М. Мій професійний вибір: тренінг старшокласників : [метод. посібник з формування професійних намірів старшокласників для практичних психологів, педагогів і школярів] / Руслана Миколаївна Білоус ; за ред. В.Ф. Моргуна. – Кременчук, 2010. – 125 с.

2. Біскуп В. С. Кар'єра vs професіоналізм : технології просування на противагу професіоналізації // Вісник Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія: СОЦІОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ сучасного суспільства: методологія, теорія, методи : зб. наук. пр. Харків, 2012. № 993. – С.53–57.

3. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101

4. Вачков И. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. Вачков. – М. : Ось-89, 2003. – 224 с.

5. Гриньова В. М. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, О. А. Небилиця. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2013. – 180 с.

6. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2005. – № 2. – С. 64–71.

7. Закатнов Д. О. Організаційно-педагогічне забезпечення підготовки учнівської молоді до планування кар'єри / Д. О. Закатнов // Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учн. молоді : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання [та ін.]. – К., 2007. – Вип. 10, кн. 2. – С. 373–380.

8. Калениченко Р. А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р. А. Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук. пр. / АПН України, НТУ «Харк. політехн. ін-т». – Х., 2006. – Вип. 9/10. – С. 129–135.

9. Карамушка Л. М. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій старшокласників / Л. М. Карамушка, Т. В. Карамушка // Актуальні проблеми психології. Т. 1 : Соціальна психологія. Організаційна психологія. Економічна психологія : зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : Міленіум, 2006. – Ч. 18. – С. 50–55.

10. Кови С. Правила видаючоїся кар'єри / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо : пер. с англ. М. Мацковской. – М. : Манн, Иванов и Фербер ; Эксмо, 2013. – 224 с.

11. Медвін Ю. О. Розвивальний коучинг як неінтегральний напрям практичної психології / Ю. О. Медвін, Є. В. Кучеренко // Професійна підготовка практичного психолога: теорія і практика : зб. наук. ст. / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова ; авт. кол.: В. І. Бондар, Л. Г. Боброва, К. В. Дубініна [та ін.] ; за заг. ред.: В. І. Бондаря, Ю. О. Приходько. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – Вип. 1. – С. 84–97.

12. Могилёвкін Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилёвкін. – СПб. : Речь, 2007. – 336 с.

13. Моя майбутня професія: [тренінг адаптації першокурсників до умов навчання в ПТНЗ] / авт.-уклад. Т. П. Аколович. – Гадяч : Гадяцький професійний аграрний ліцей, 2012. – 36 с.

14. Орлов В. Ф. Інтеграційний підхід до формування й розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів // Професійна освіта в умовах інтеграційних процесів: теорія і практика : збірник наукових праць / за заг. редакцією проф. С. С. Вітвицької, доц. Н. Є. Колесник. – Житомир : ФО-П «Н. М. Левковець», 2017. – У 2-х ч. – Ч. І. – С. 277–282.

15. Орлов В. Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи // Науковий вісник ІПТО Професійна педагогіка. 2017. – № 13. – С. 15–21.

16. Почебут Л. Г. Психологические аспекты индивидуальной карьеры / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер // Организационное поведение : хрестоматия. – Самара : Бахрах-М, 2006. – С. 722–732.

17. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С.] – К. : ІПТО НАПН України, 2015. – 222 с.

18. Професійні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді / Дмитро Закатнов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць : Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 86–94.

19. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / Е. В. Садон. – Владивосток, 2009. – 13 с.

20. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення особистості керівних кадрів освіти : наук.-метод. посібник / [Боришевський М. Й., Семиченко В. А., Бондарчук О. І. та ін.]. – К. : Логос, 2005. – 128 с.

21. Сурякова М. В. Уявлення про професійну кар'єру майбутніх інженерів-металургів [Електронний ресурс] // Metal Journal. 2013. № 31 (10). Режим доступу: <http://www.metaljournal.com.ua/professional-career-of-metallurgic-engineer/>

22. Тренінг «Як побудувати кар'єру?» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mikhnova.net/treninh-yak-pobuduvaty-karjeru/>
23. Харланова, Т. М. Кар'єрні орієнтації як конкретизована стратегія самореалізації молодій людині / Т.М. Харланова // Научный вестник Крымского гуманитарного университета. Сер.: Психология. – Сб. статей: – Ялта: РВУЗ КГУ, 2013. – Вып.2. – Ч.1. – 252 с. – С. 79–86
24. Янченко И. В. Обогащение содержания профессионального образования в контексте формирования карьерной компетентности студентов // Научное обозрение. Педагогические науки. 2014. № 2. С. 173–173. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pedagogy.science-review.ru/ru/article/view?id=533>
25. Schein E. H. Career dynamics / Schein E. H. – Reading, Ma. : Addison-Wesley, 1978. – 164 p.
26. Super D.E. A life-span space approach to career development // D.Brown, L.Brooks and Associates (Eds.). Career choice and development. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1990. – P. 197–261.

Розділ 4. ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТУВАННЯ З РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

4.1. Онлайн-консультування з професійної кар'єри: теорія і практика

Світові процеси зумовлюють зміну філософії освіти, що має відповідати вимогам постсучасності, бути безмежно відкритою, орієнтуватися на проблеми розвитку і саморозвитку особистості в умовах кризових викликів сучасності. Система освіти має гнучко реагувати на світові процеси щодо підготовки фахівців нового типу – освічених, компетентних, здатних швидко адаптуватися і оперативно реагувати на зміни світового простору. Професійну кар'єру вважають критерієм професійного саморозвитку й самоствердження особистості та показником успішної самореалізації в професії. Освічений та кар'єроорієнтовний фахівець більш схильний до виявлення гнучкості у прогнозуванні майбутнього в умовах кризових викликів сучасності, альтернативності професійного розвитку, досягнення вершин професіоналізму. Особистість, яка вільно та свідомо обирає шлях саморозвитку й самореалізації, здатна до продуктивної праці, професійного вдосконалення, виявляє стійке прагнення до підвищення професійної майстерності, орієнтацію на мобільність.

Проблема підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри висвітлюється у дослідженнях С. Алексеєвої [2], А. Борисюка [6], Л. Єршової [14], Д. Закатнова [15], Р. Калениченко [19], В. Лозовецької [25], Є. Могільовкіна [26], В. Орлова [30], Н. Шевченко [34]. У своїх працях автори зазначають, що підготовка до розвитку професійної кар'єри потребує створення педагогічної системи, що логічно побудована на засадах ідеології й практики співробітництва, свідомої дії та самоорганізації майбутніх фахівців. Професійну кар'єру, як траєкторію свого руху, створює сама особистість і важливо підготувати молодь до успішної її реалізації, навчити об'єктивності самооцінки індивідуальних навичок, правильності визначення цілей кар'єри. Створення відповідного освітнього середовища з розвитку професійної кар'єри сприятиме стимулюванню позитивних кар'єрних очікувань, поглибленню розуміння власних інтересів з усвідомленням перспективності кар'єрного зростання, формування готовності до цього процесу.

Досвід підготовки до розвитку кар'єри, як у країнах світу, так і в Україні, свідчить про широке використання сучасних інформаційних і мультимедійних технологій у консультуванні, що значно підвищує рівень підготовленості майбутніх фахівців та сприяє подальшій їхній успішній кар'єрній самореалізації в професії. Онлайн консультування з питань кар'єри є актуальним для тих, хто перебуває у пошуку, а також і для тих, хто вже займається трудовою діяльністю. Такий вид освітніх послуг рекомендується і студентам, і випускникам навчальних закладів, що мають намір спланувати власну кар'єру, зробити своє навчання більш ефективним і цілеспрямованим, і особам, які вирішили змінити сферу професійної діяльності, тому що не отримують задоволення від своєї роботи і не виявляють свої кар'єрні перспективи у професійній діяльності.

За змістом онлайн-консультування з професійної кар'єри – це надання допомоги у вигляді порад, рекомендацій щодо вирішення проблем розвитку кар'єри, що пов'язано з використанням сучасних інформаційних методів і прийомів консультування. Поняття онлайн визначається як підключення, готовність до роботи, а отже, онлайн-консультування – це можливість отримати консультацію через кіберпростір, віртуальність.

У доповіді експерта Александера Грегора (Манітобський університет, Канада (2015р.)) зазначається про глобальний ринок освітніх послуг, де освіта стає безмежно відкритою та уможлиблюється навчання через мережу. Цей процес, на думку експерта, розвивається за трьома основними напрямками: розвиток інноваційних освітніх заходів; нових методів надання освітніх послуг; новітні навчально-методичні засоби навчання. За такого підходу онлайн-консультування стає інструментом на глобальному ринку освітніх послуг, що уможливує якісно нове, прогресивне навчання. Сучасна організація Всесвітньої інформаційної мережі та її інфраструктура роблять можливим доступ до Інтернету з метою отримання будь-якої аудіовізуальної інформації, її подання, організації інформаційної взаємодії. При цьому можна констатувати необмежене використання інформаційного ресурсу. Залучення до інформаційно-комунікаційного середовища визначає можливість взаємодіяти з безліччю інформаційних об'єктів, реалізувати встановлені зв'язки між ними, використовувати засоби збору, накопичення, передачі, обробки інформації, що дозволяє здійснювати продукування

нової інформації, а в більш досконалому випадку – інформаційного ресурсу освітнього призначення. Такий рівень інформаційної взаємодії визначає наявність високоорганізованого інформаційно-комунікаційного предметного середовища, що впливає на всі аспекти освітнього процесу. Використання можливостей онлайн-консультування з професійної кар'єри набуває актуальності у сучасній освіті.

Результати дослідження компанії Ambient Insight підтверджують актуальність процесу онлайн-консультування. Так, встановлено, що очолює рейтинг у цьому процесі США, де послугою онлайн-консультування користується 75 % населення країни. У країнах Азії спостерігається також швидке зростання послуги онлайн-консультування, там користується 53,3 % населення. В країнах Європи – 33,5 %, Латинської Америки – 23 %. У 2015 році середній темп зростання послуг онлайн-консультування в світі становив 12 %.

Розвиток інформаційного суспільства в Україні розкриває перспективи онлайн-консультуванню як процесу, що має високу інформативність, доступність та економічну ефективність. Відповідно до цього необхідним є вільний доступ до системи інформаційних знань, надання освітніх послуг за допомогою використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, створення умов забезпечення самореалізації особистості в інформаційному суспільстві, що гарантують право на освітню інформацію, відкритість, доступність інформації та свободу її обміну, об'єктивність, вірогідність, законність її одержання.

Використання онлайн-консультування з професійної кар'єри уможливорює істотне підвищення якості освітніх послуг, забезпечення конкурентоспроможності майбутніх випускників завдяки входженню у світовий інформаційний простір. Використання онлайн-консультування з професійної кар'єри дає можливість одержання консультації незалежно від місця проживання, стану здоров'я й соціального статусу, стимулює корекцію інформаційного, управлінського, методичного та дидактичного забезпечення освітньої діяльності із використанням засобів інформаційно-комунікаційних технологій.

Онлайн-консультування з професійної кар'єри зумовлює необхідність існування новітнього інформаційного середовища, що уможливорює індивідуалізацію і персоніфікацію взаємодії. Бачення необхідності онлайн-консультування з професійної кар'єри студентами та викладачами – відрізняються: перші орієнтовані на комунікацію, другі – на

навчання і професійну соціалізацію. Онлайн-консультування з розвитку кар'єри передбачає якісні зміни всіх елементів професійної підготовки майбутніх фахівців від змісту до форм, методів, засобів навчання, що стає інструментом взаємодії між практиками, тьютерами, представниками різноманітних соціальних груп. Онлайн-консультування передбачає різноманіття послуг як для окремих студентів, так і для інтернет-співтовариства групи. Провідними стають активні інформаційні (спільні, колективні) форми роботи, зокрема, у соціальних мережах, по Skype, онлайн-консультативні центри, тренінгові інтернет-співтовариства.

Проблема онлайн-консультування в Україні перебуває на початковому етапі розвитку. У сучасних дослідженнях вчених Ю. Іванеко [18], В. Кухаренка [24], О. Овчарука [29], Н. Сиротенко [33], В. Солдаткіна [32] онлайн-консультування розглядають як засіб сучасної комп'ютерної телекомунікації, що уможливорює доступність та ефективність неперервної освіти та підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві. Так, В. Биков, В. Кухаренко, Н. Сиротенко зазначають про необхідність використання на різних етапах навчання комп'ютерних і телекомунікаційних засобів, що уможливають координацію навчально-пізнавального процесу, керівництво навчальними проектами та консультування майбутніх фахівців [24]. Онлайн-консультування, за твердженням Ю. Іванеко, необхідно розглядати як новітню технологію, що значно розширює можливості процесу консультування [18].

Онлайн-консультування з професійної кар'єри можна визначити як електронне освітнє середовище з засобами мережевої комунікації, де забезпечується повноцінне залучення до розвитку кар'єри та надійний контроль за цим процесом. Такий підхід обумовлює необхідність реалізації відповідних принципів, що сприятиме підвищенню якості онлайн-консультування для розвитку кар'єри й розвитку адекватної комунікативності майбутніх фахівців у цьому процесі. Зокрема, це принципи відкритості комунікативного простору, відкритості та гнучкості навчання, формування підтримуючого дружнього середовища, особистісно-опосередкованої взаємодії, педагогічної доцільності.

Так, принцип відкритості комунікативного простору уможливорює організацію кар'єро-орієнтованої навчальної діяльності. Цей принцип уможливорює надбання необхідних стартових знань опосередкованими засобами інформаційних технологій завдяки інтенсивності обміну

інформацією. А це превалює над пасивним інформуванням і надає можливість відкритого обговорення результатів. Принцип відкритості й гнучкості у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри забезпечує використання різних видів освітньої діяльності у мережевому середовищі, що впливає на рівень підготовленості майбутніх фахівців до цього процесу. Принцип формування підтримуючого дружнього середовища ґрунтується на психологічних механізмах використання максимуму відповідних аналізаторів для досягнення належного рівня сформованості умінь і навичок майбутніх фахівців і передбачає вияв емоційної теплоти й поваги до студентів, відмову від прямого виховного тиску, створення атмосфери довіри і доброзичливості. Принцип особистісно-опосередкованої взаємодії уможливило відбір і розробку особистісно-орієнтованого змісту підготовки майбутніх фахівців, що відповідає індивідуальним потребам кожного. Принцип педагогічної доцільності ґрунтується на педагогічній філософії соціального конструктивізму і втілює демократичний підхід до онлайн-консультування з розвитку кар'єри, особистісну зорієнтованість, компетентнісний прагматизм.

В онлайн-консультуванні з розвитку професійної кар'єри важливими є принципи побудови взаємостосунків, зокрема, доброзичливого й безоцінного ставлення, індивідуальності (створення власної траєкторії зростання), компенсаторності, інноваційно-практичності (освоєння нового та передового досвіду). Так, принцип доброзичливого й безоцінного ставлення виконує регламентаційну функцію онлайн-консультування. Доброзичливість, пов'язана з повагою і чутливим ставленням до майбутнього фахівця, спілкування з ним, не оцінюючи, не критикуючи його норми та цінності, стиль життя та поведінку. Безоцінність пов'язана зі спокійним і досить уважним ставленням до студентів. Безоцінне ставлення ні в якому випадку не означає байдуже, індиферентне ставлення, супроти того, це повага й сприйняття особистості студента. Принцип індивідуальності у процесі онлайн-консультування визначає сприйняття свободи вибору індивідуальної освітньої діяльності студента відповідно до його потреб, термінів і темпу опанування, що забезпечує його індивідуальне становлення як професіонала. Принцип компенсаторності при проведенні онлайн-консультування обумовлений процесом підготовки до розвитку кар'єри у спільноті та через спільноту, що забезпечує зміцнення віри молоді

людини у власні сили і здібності. Принцип інноваційно-практичності (освоєння нового та передового досвіду) уможлиблює орієнтацію онлайн-консультування з професійної кар'єри на ближчу зону розвитку майбутніх фахівців, використання різноманітних засобів щодо планування їхньої кар'єри, розробки сучасних кар'єрних стратегій.

Онлайн-консультування з професійної кар'єри має забезпечити розвиток персоніфікованого комп'ютерно-інтегрованого освітнього середовища, у якому б забезпечувалися індивідуальні потреби особистості через постановку послідовних завдань, виконання яких забезпечує досягнення бажаної мети у кар'єрному зростанні. За такого підходу доцільно визначитися щодо створення й підтримування відповідних платформ, мереж, сервісів, що дозволили б процес консультування.

Онлайн-консультування з професійної кар'єри містить інформаційні продукти, які є достатніми у вирішенні проблем її розвитку. Коло проблем, яке включає кар'єрне онлайн-консультування, охоплює зняття невизначеності й нерішучості у виборі кар'єри, підвищення ефективності діяльності та адаптаційних можливостей, боротьбу зі стресами, а також проблему неадекватної чи незадовільної інтеграції професійних чи інших життєвих ролей, тобто це процес вибору, засвоєння, адаптації і просування в кар'єрі.

Кар'єрне онлайн-консультування можна розглядати як багаторівневу процедуру, на кожному з етапів якої досягаються конкретні результати, спрямовані на посилення психологічних можливостей, підвищення професійної самосвідомості особистості, конкретизацію кар'єрних уподобань та перспектив, визначення тактики та стратегії подальшої трудової поведінки. Складовими онлайн-консультування з питань кар'єри є психологічний, соціально-психологічний та соціологічний етапи у роботі. Зупинимось на кожному з них та визначимо можливі елементи їх наповнення.

Одним з важливих моментів у психологічному етапі кар'єрного онлайн-консультування є допомога особі у її професійній самоідентифікації та коригуванні кар'єрного зростання у відповідності з внутрішніми схильностями та наявним вибором професії. При виборі професії особливо важливо правильно обрати саме такий тип діяльності, ту професійну нішу, в якій особа зможе найбільш ефективно реалізувати і використати свій потенціал. Адже неправильно обраний вид діяльності неминуче призведе до внутрішньої напруги, конфліктності індивіда, що суттєво позначиться на його подальшій кар'єрі.

Звісно ж, психологічна складова онлайн-консультування з питань кар'єри не обмежується тільки визначенням відповідності між внутрішніми установками особистості та напрямками професійної діяльності. Широкий спектр психологічних методик та технік може бути спрямований на розвиток пізнавальних, інтелектуальних, мотиваційних характеристик особистості.

Соціально-психологічна складова кар'єрного онлайн-консультування спрямована, перш за все, на підвищення компетентності особистості у сфері спілкування. Знання принципів та законів ефективної комунікації є одним із суттєвих компонентів успішної професійної діяльності. Вміння встановлювати емоційний контакт, розрізняти емоційні стани співрозмовників, аргументовано відстоювати власну точку зору, вирішувати конфлікти, проблемні ситуації – ці та інші завдання виступають на перший план при підвищенні якості онлайн-консультування. Процес набуття нових навиків і досвіду досягається за допомогою соціально-психологічної підготовки та активного соціального життя. Різноманітні тренінгові техніки, групи особистісного зростання, рольові ігри є тими засобами, що сприяють розвиткові в особистості необхідних для ефективного спілкування комунікативних, пізнавальних, емоційних якостей. У процесі онлайн-взаємодії набуваються знання про взаємовідносини, спілкування, розвивається здатність адекватно сприймати отриману інформацію, виробляються навички користування інформаційним простором.

Особливість соціологічної складової у кар'єрному консультуванні полягає у формуванні соціологічного мислення та розвитку соціологічної уяви. Вибір кар'єри – це більше, ніж просте рішення про те, чим кожен збирається заробляти собі на життя. Вступаючи у світ соціальних відносин та жорсткої конкуренції, недостатньо володіти лише психологічними та соціально-психологічними знаннями. Соціологічне мислення дозволяє особистості бачити зв'язки і закони, що існують у суспільстві, вміти аналізувати об'єктивні обмеження, обирати адекватні шляхи для їх подолання. Соціальне життя детермінується численними невидимими перепонами і заборонами, наповнене не явними, але міцними бар'єрами. Наприклад, родина впливає на формування і прояв здібностей до праці, на визначення першого місця роботи, соціальне походження відіграє істотну роль на початку трудової кар'єри, вихідці з села мають менш сприятливі умови для професійного просування

у престижних сферах діяльності. Володіння соціологічним мисленням дозволяє більш планомірно і прогнозовано будувати свою кар'єру, мати реалістичний погляд на речі і враховувати закони соціальної дійсності. Соціологічні аспекти онлайн-консультування з питань кар'єри проявляються у виявленні закономірностей, що складаються на ринку праці, моніторингу потреб у спеціалістах певного фахового спрямування, вивченні попиту та пропозиції на ті чи інші професії.

Таким чином, онлайн-консультування з питань кар'єри охоплює широкий спектр найрізноманітніших проблем, вирішення яких сприятиме більш успішному та цілеспрямованому самовизначенню особистості у її професійному житті. Посилення конкуренції, збільшення інформаційного навантаження, модернізація освітніх систем актуалізують розвиток такого виду допомоги, як онлайн-консультування з питань кар'єри. Не дати загубитись у мінливому світі професій, віднайти свій трудовий шлях, самореалізуватись і розкрити свій внутрішній потенціал – такі основні цілі у онлайн-консультуванні.

Онлайн-консультування з професійної кар'єри реалізується через віртуальні форми організації, зокрема веб-ресурси. На особливу увагу в освітніх веб-ресурсах заслуговують вікі-сайти. Використання вікі-сайтів відкриває широкі можливості для онлайн-консультування. Використовуючи вікі-технологію, можливо розмішувати різноманітні освітні веб-ресурси, що є зручною платформою для організації онлайн-консультування. В основу методики використання освітніх веб-ресурсів, вікі-сайтів в онлайн-консультуванні лягає об'єктно-орієнтований підхід, що дає змогу перенести акцент на самонавчання та саморозвиток.

Онлайн-консультування з професійної кар'єри уможливорює створення єдиного інформаційного простору, на якому розміщені освітні нормативні документи, навчальні, методичні матеріали, посібники, рекомендації. Існують різноманітні способи онлайн-консультування з професійної кар'єри, серед яких використання електронних підручників, енциклопедій; розробка ситуаційно-рольових та інтелектуальних ігор; моделювання процесів і явищ; забезпечення дистанційної форми навчання; проведення інтерактивних освітніх телеконференцій; побудова систем контролю й перевірки знань і умінь (використання контролюючих програм-тестів); створення і підтримка сайтів; створення презентацій. Визначені форми онлайн-консульту-

вання з професійної кар'єри сприяють інтенсифікації цього процесу, що характеризується збільшенням обсягу інформації та зменшенням часу її засвоєння.

Визначаючи перспективи онлайн-консультування з професійної кар'єри, зазначимо, що цей процес має бути спрямований на забезпечення розроблення дистанційних курсів, перепідготовку та підвищення кваліфікації консультантів, апробацію та впровадження новітніх методик онлайн-консультування, здійснення освітньої діяльності за технологіями онлайн-консультування, участь у міжнародному співробітництві у сфері онлайн-консультування.

4.2. Педагогічний супровід майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри в онлайн-консультуванні

У сучасній освіті, в межах гуманістичної парадигми, широкого поширення набула ідея педагогічного супроводу, що визначається педагогічним впливом на процес формування особистості. Педагогічний супровід вважають процесом, що містить комплекс цілеспрямованих послідовних педагогічних дій, результатом яких є педагогічна підтримка у саморозвитку особистості на основі її рефлексії та супроводження особистості у побудові індивідуальної самоосвіти.

В онлайн-консультуванні педагогічний супровід доцільно розглядати як педагогічну технологію, що уможливорює створення сприятливих умов для підготовки майбутніх фахівців з розвитку кар'єри. Метою педагогічного супроводу у даному контексті стає цілеспрямована кар'єрна підготовка особистості, допомога їй у самовизначенні й самореалізації. За такого підходу педагогічний супровід виконує функцію управління навчальною діяльністю майбутніх фахівців, яка націлена на підтримку й розвиток їхньої індивідуальності, збереження та культивування різноманітності, вивчення індивідуального стилю навчально-пізнавальної діяльності кожної особистості та надання їй адресної допомоги в подоланні тих чи інших проблем. У рамках педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні здійснюється індивідуальна педагогічна підтримка студента; надається консультативна допомога при побудові ним власної індивідуальної освітньої програми та визначенні індивідуального темпу її освоєння; відбувається його супровід за індивідуальною освітньою траєкторією або траєкторією професійного

становлення. Основними завданнями такого педагогічного супроводу з розвитку професійної кар'єри є систематичне відстеження психолого-педагогічного статусу особистості та динаміки її професійної готовності до цього процесу.

З точки зору методології, основою формування теоретичних положень педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні є особистісно орієнтований, антропологічний і гуманістичний підходи, в яких особистість та її розвиток виступають як ключові цінності. Розглядаючи педагогічний супровід в онлайн-консультуванні як систему, треба усвідомити необхідність комплексного підходу, що забезпечується командною роботою фахівців різних профілів; спрямованість на здатність особи самостійно вирішувати актуальні проблеми та завдання розвитку. При цьому супровід в онлайн-консультуванні усвідомлюється як допомога особі при формуванні орієнтаційного поля розвитку, відповідальність за дії в якому несе вона сама. Супровід в онлайн-консультуванні використовує в єдності діагностику, інформаційний пошук, планування, консультування, первинну допомогу в реалізації плану. Реалізація педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні здійснюється за допомогою особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку: розвивальної діагностики; тренінгів особистісного та професійного розвитку й саморозвитку; психологічного консультування з проблем соціально-професійного розвитку; проектування альтернативних сценаріїв професійного життя; особистісно орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної та психолого-педагогічної компетентності; ретроспекції професійного життя (метод психобіографії); тренінгів саморегуляції емоційно-вольової галузі та самовідновлення особистості. Таким чином, педагогічний супровід в онлайн-консультуванні визначаємо як цілісну, системно організовану педагогом діяльність студента, у процесі якої створюються соціально-психологічні та педагогічні умови успішного розвитку кожного студента, уміння приймати оптимальні рішення у різних ситуаціях життєвого вибору.

В онлайн-консультуванні педагогічний супровід ґрунтується на єдності чотирьох функцій: діагностики ставлення особистості до предмета кар'єрної діяльності; інформації про кар'єру та шляхи її розвитку; консультації щодо стратегій кар'єрного зростання; психолого-педагогічної допомоги на етапі планування кар'єрного зростання.

Завдання педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні повинні вирішуватись шляхом запобігання виникненню проблем розвитку; допомоги в соціалізації; психологічного забезпечення програм кар'єрного розвитку; розвитку психолого-педагогічної компетентності студентів і педагогів.

В онлайн-консультуванні педагогічний супровід визначається основними чинниками: особливістю діагностичного мислення педагога; системою діагностичних ознак і критеріїв розпізнавання можливого відхилення в розвитку мотиваційної готовності студента; специфічними діагностичними методами та прийомами розпізнавання. Отже, педагог є наставником, що розробляє індивідуальні освітні програми та супроводжує процес індивідуальної освіти. В основі такої консультативної роботи педагога лежить принцип індивідуалізації. Індивідуальний підхід та індивідуалізація – різні поняття, індивідуальний підхід – це діагностика, корекція, єдиний результат, індивідуалізація – це створення середовища, можливості, особистий результат.

Педагогічний супровід в онлайн-консультуванні враховує три стадії професійного розвитку: адаптація, інтенсифікація й ідентифікація. На етапі адаптації відбувається пристосування до умов, до нової соціальної ролі, налагодження відносин. На етапі інтенсифікації розвиваються загальні та спеціальні здібності студентів, інтелект, емоційно-вольова регуляція, відповідальність за своє становлення, самостійність. На етапі ідентифікації формується професійна ідентичність, готовність до майбутньої практичної та кар'єрної діяльності. Таким чином, об'єктом впливу педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні виявляються не окремі особистісні або психічні властивості, а цілісна особистість та її здорова психіка. Це дає змогу визначити результат педагогічного супроводу в повноцінній реалізації психологічного потенціалу особистості, у формуванні психологічної компетентності щодо здійснення вибору та подолання труднощів професійного життя. Потреба у педагогічному супроводі в онлайн-консультуванні, як специфічній технології, особливо зростає у ті вікові періоди, що пов'язані зі зміною соціальної позиції, перебудовою способу життя і діяльності, а також у кризові періоди розвитку. У ці періоди технологія педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні запускає механізми саморозвитку, активізує власні ресурси, розкриває перспективи особистісного зростання.

Отже, основними завданнями педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні повинні стати: сприяння повноцінному професійному розвитку майбутніх фахівців та їх адаптації до вимог сучасного ринку праці; забезпечення умов для формування мотивації до самоосвіти й саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації; формування у майбутніх фахівців стійкої потреби у знаннях щодо розвитку власної кар'єри і розвитку вмінь їх застосовувати на практиці; формування кар'єрної компетентності; залучення до інтерактивної взаємодії з метою розвитку особистісних якостей, які б сприяли кар'єрній самореалізації.

Педагогічний супровід в онлайн-консультуванні має бути спрямовано на забезпечення професійного становлення, тоді як педагогічна категорія відображає процес саморозвитку особистості впродовж життя. У межах цього процесу відбувається становлення специфічних видів суб'єктної активності особистості на основі розвитку і структурування сукупності професійно орієнтованих її характеристик, що забезпечують реалізацію функцій пізнання, спілкування та регуляції в конкретних видах діяльності і на етапах професійного шляху.

Педагогічний супровід в онлайн-консультуванні має бути спрямований на розвиток чотирьох складових: мотиваційної, інтелектуальної, вольової (навички самоорганізації, внутрішня пізнавальна активність); професійної (наявність знань про професію, самостійність вибору й усвідомлення його остаточним на даному етапі життя, бажання вчитися за обраною професією). У межах педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні необхідно систематично проводити комплексні широкомасштабні дослідження для одержання достовірних даних про рівень розвитку, психологію сучасного студента. Педагогічний супровід в онлайн-консультуванні має здійснюватися за такими напрямками: профілактика, діагностика, розвивальна робота, корекційна робота, психологічне просвітництво. У додатках ми пропонуємо тести для діагностування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри, що можуть використовуватися у процесі онлайн-консультування. Так, для визначення професійних інтересів та нахилів у різних сферах діяльності використовується карта інтересів І. Голомшток; діагностика лідерських здібностей здійснюється за допомогою тесту Є. Жарікова та Є. Крушельницького; визначення професійної спрямованості – за методикою Д. Голанда. Використання цих методик уможливило виявлення відповідності між внутрішніми потребами й можливостями

особистості та видами професійної діяльності, що сприятиме успішній кар'єрній реалізації.

І, нарешті, слід зауважити, що педагогічний супровід в онлайн-консультуванні стає корисним, цінним для молоді за умови, якщо його зміст і форми ненав'язливі й делікатні, сучасні, психологічно та педагогічно грамотні, адресні, дозовані та виконують розвивальне призначення, працюючи на перспективу.

4.3. Методи онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри

Онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри визначається вільним доступом до джерел інформації та можливістю індивідуального телекомунікаційного спілкування. Такий підхід можливий за умови використання певних методів, що пов'язані зі складовими процесу онлайн-консультування, зокрема: методами організації, мотивації цього процесу та особливостями комунікації в інформаційній мережі.

До групи методів організації онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри належать методи, що дають можливість діагностичного цілепокладання, планування, проектування процесу підготовки та базуються на практичній діяльності. До таких методів відносяться тренування, привчання, педагогічна вимога. Ці методи об'єднуються завданням щодо формування необхідних якостей особистості. У сучасній педагогіці одним з таких методів є коучинг, що з англійської перекладається як «тренувати», «наставляти», «надихати».

Коучинг – це метод, що поєднує принципи консультування та тренінгу. У процесі онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри викладач-коуч виконує роль провідника і разом зі своїм студентом шукає відповіді на запитання, що постають у процесі консультування. Цей процес є таким своєрідним інтерв'ю, у рамках якого студенту надається допомога щодо розкриття власного професійного потенціалу. Головний інструмент коуча – це мистецтво ставити запитання, щоб поступово підвести студента до правильного вибору. Коучинг – це система взаємодії, спрямована на швидке досягнення позитивних результатів. У режимі «тут і зараз» коуч спільно зі студентом шукає шляхи досягнен-

ня чітко поставленої мети, наприклад, у сфері роботи, особистого життя або саморозвитку.

Методом коучингу уможлиблюється розкриття внутрішнього потенціалу особистості студента. А отже, у процесі онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри можливими є досягнення високого рівня підготовленості всіх учасників коучингу до кар'єрної діяльності. Для досягнення ефективності онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри створюються умови, спрямовані на ефективну організацію процесу пошуку студентом шляхів досягнення важливих для нього цілей і вибору оптимального темпу просування, освоюються інноваційні методики і технології кар'єрного розвитку. З цієї метою використовується метод конкретних ситуацій, що заснований на вивченні та обговоренні конкретних проблемних ситуацій; метод емоційного стимулювання, що ґрунтується на принципі формування пізнавального інтересу шляхом створення позитивних емоцій до діяльності, підвищення зацікавленості та мотивації до процесу; метод створення ситуації пізнавальної дискусії, що є дієвим методом активізації навчання, адже в дискусії народжується істина, а пошук істини завжди викликає посилену зацікавленість темою; метод розподілу обов'язків у студентській групі, коли розподіл здійснюють самі студенти. Такий вид діяльності змушує студентів самостійно, без допомоги викладача-коуча, розподіляти обов'язки в групі та нести за даний розподіл відповідальність; метод проектів є методом, що виводить діяльність студентів на новий навчально-науковий рівень. На цьому рівні кожен зі студентів здійснює значний обсяг самостійної роботи та навчається самоконтролю, що сприяє самоосвіті студентів. А навчити студентів самостійно отримувати і застосовувати знання на практиці є чи не найголовнішою та найскладнішою метою сучасної освіти.

Коучинг в онлайн-консультуванні майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри передбачає: системний супровід студента, спрямований на ефективне досягнення важливих для нього цілей у конкретні терміни, в результаті чого у суб'єкта формується гнучкість і адаптивність до змін, здатність швидко і ефективно реагувати в критичних ситуаціях; партнерське комунікативне співробітництво, що допомагає добиватися значних результатів у різних сферах життєдіяльності; безперервний процес розвитку, вдосконалення, розкриття потенціалу особистості для досягнення максимального результату; систему взає-

модії з коучем, із самим собою, з навколишнім світом; технологію, що дозволяє переміститися із зони проблеми в зону ефективного рішення; засіб сприяння, допомоги особистості в пошуку її власних рішень у будь-якій складній для неї ситуації; модель взаємодії суб'єктів, завдяки якій коуч-викладач підвищує рівень мотивації і відповідальності як у себе, так і у студентів: «вчиться сам і вчить інших»; особливе підтримуюче ставлення до студента, згідно з яким він сам досягає своєї мети, сам вирішує проблеми, реалізуючи власні здібності і можливості; вид індивідуальної підтримки особи, що ставить своїм завданням професійне і особистісне зростання, підвищення персональної ефективності.

До групи методів мотивації онлайн-консультування належать методи, що переводять майбутніх фахівців з рівнів негативного й байдужного ставлення до зрілих форм позитивного ставлення. У процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри доцільними є такі методи мотивації, як комунікативна атака, доведення та переконування, сугестія (навіювання). Так, комунікативна атака – метод швидкого включення, мобілізації, зацікавлення аудиторії у процесі навчання. Комунікативна атака ґрунтується на активізації емоційної сфери, викликання захоплення через використання ефекту новизни, несподіваності. У процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри прийомами комунікативної атаки є: ефектна цитата; незвичайна дія; розповідь анекдота, притчі; цікаве запитання; парадокс; особисте зацікавлення, опис ситуації з власного життя, театралізація. Комунікативна атака у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри може здійснюватися на будь-якому етапі мотиваційного циклу, але найефективнішою вона є на вступно-мотиваційному етапі. Найбільшого ефекту цей метод досягає серед емоційних, допитливих слухачів, із переважанням мимовільної уваги, а від консультанта потрібні творчі здібності й артистизм.

Щодо методу доведення та переконування у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, то слід відзначити, що застосування цього методу вимагає розвитку високого рівня свідомості, логічного мислення, розвиненої сили волі, довільної уваги. Немає сенсу доводити щось особі, яка байдужа до свого майбутнього, постійно відволікається від логіки міркувань. Від консультанта це потребує впевненості поведінки, логічності й доведеності його міркувань, володіння відповідними прийомами: посилення на негативні наслідки незнання,

позитивні наслідки знання; використання індукції (від конкретних прикладів до загального ствердження про необхідність) та дедукції (навпаки); посилення на несуперечливі факти та відомості; посилення на авторитети та авторитетні джерела в даній сфері; використання аналогій і порівнянь; підкреслення актуальності й практичності (дієвість, актуальність знань з теми у житті, можливість на практиці перевірити свої знання, легке впровадження; засіб розв'язання особистих проблем; складова професійності, компонент ділової кар'єри); виявлення суперечностей у критичних зауваженнях аудиторії; прийом «так, але...» (прийняття думки аудиторії із подальшим поверненням до думки викладача); прийом «бумеранга» – відповідь запитанням на запитання, аргументом на аргумент.

У процесі онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри доцільно використовувати й метод мотивації сугестія (навіювання). Цей метод полягає в опосередкованому формуванні думки про певну необхідність через апеляцію до підсвідомості. У цьому контексті важливою є переважна орієнтація на ті чи інші стратегії чи види мотиваційного впливу, зокрема підтримувальну або завершальну мотивацію. На етапі підтримувальної мотивації має здійснюватися підтримка зацікавленості й активності через постановку конкретних завдань. Це можливо, зокрема, завдяки таким методам, як долання перешкод і делегування. Метод долання перешкод зумовлює активізацію розумової діяльності через створення спеціальних умов виконання завдань та потребує достатньої свідомості й зрілості, здатності до подолання ускладнень. Прийоми застосування цього методу пов'язані із завданням на розв'язання певних навчальних задач, ситуацій, виконання тестів.

У процесі онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри як метод мотивації використовується й метод делегування, що уможливорює залучення до будь-якого етапу управління. Прийомами реалізації цього методу є: особистісно-довірливе звернення до аудиторії; договір з аудиторією; звернення за порадою до аудиторії; формування почуття «ми»; гра, конкурс, змагання; спільне планування навчання (відбір змісту, форм та методів навчання, контролю); взаємоперевірка; взаєморецензування; взаємовикладання («метод змінних пар»); індивідуальний вибір завдань; самоперевірка; організаційно-мотиваційна гра. На завершальному етапі мотиваційного циклу важливо

забезпечити мотиваційну готовність. Для цього доречно застосовувати метод закріплення позитивного враження як спосіб мотивації й стимулювання подальшої самостійної роботи, підтримки позитивного враження. Найчастіше застосовується на завершальному етапі мотиваційного циклу, але може бути ефективним на етапах початкової та підтримувальної мотивації. Можливі прийоми: узагальнення основних думок, підбиття підсумків, резюме; заклик до дії; комплімент слухачам, подяка; створення гумористичних ситуацій; ефектна цитата; нагнітання та кульмінація – розрядження (наостанок залишається найважливіше); «ефект Шахерезади» чи відтермінування закінчення.

У процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри важливим є дотримання певних принципів, що значно підвищують ефективність цього процесу, зокрема: принцип гнучкості, принцип партнерства, принцип усвідомлення й відповідальності. Реалізація цих принципів передбачає встановлення партнерських взаємовідносин між викладачем і студентами. А отже, у процесі онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри важливим є комунікативне співробітництво. Відомо, що комунікативні умови досягаються за допомогою спеціальних умінь, прийомів, з урахуванням соціально-особистісних чинників та комунікативної поведінки учасників комунікативного акту, враховуючи і викладача. До спеціальних умінь відносяться ті, що дозволяють зняти напругу і створити ситуацію відкритості, зокрема: уміння керувати процесом взаємодії і фазами контакту, бути відкритим і комунікабельним у взаємодії зі студентами, переводити спілкування на духовний, особистісний рівень, долати сугестивні характеристики, визначати «небезпечні зони» для спілкування, проявляти у відносинах зі студентами терпимість, повагу, успішно взаємодіяти зі студентами, знімати нервову напругу.

Необхідно враховувати, що у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри задіяна особлива форма *комунікації* – мережеве спілкування, у процесі якої відбувається взаємодія шляхом обміну знаковими, *мультимедійними* повідомленнями. Комунікативне співробітництво у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри має певні особливості: опосередкованість (спілкування між учасниками відбувається за допомогою технічних, електронних засобів зв'язку); дистанційність (відсутність безпосереднього візуального контакту); гіпертекстуальність (порядок сприйняття залежить від

студента); віртуальність; анонімність; креолізованість (вплив зображення, фотографій, використовуються різні шрифти, кольори, графічні символи тощо); емоційність (допомога «смайлів» та інших невербальних засобів комунікації).

У процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри використовуються різні форми організації цього процесу. Наприклад комп'ютерні дискурси, які можуть бути персональними, особистісно-орієнтованими (листування електронною поштою, спілкування в чатах), інституційними або статусно-орієнтованими (спілкування на конференціях, участь у форумах, рекламно-інформаційні дошки оголошень). У наступному параграфі визначимо форми онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри.

4.4. Форми онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри

Використання WAP або GPRS технологій дає можливість зробити онлайн-консультування гнучким, доступним і персоналізованим. Як свідчить досвід, існують різні форми надання онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри. Загалом форми онлайн-консультування умовно можливо поділити на комунікаційні та інформаційні. До комунікаційних відносяться Skype, блоги, YouTube, Facebook, Twitter, до інформаційних – веб-ресурси, хмарні технології, дистанційні форми навчання. Визначені форми онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри мають цілу низку позитивних динамічних характеристик, а саме: гнучкість, зручність, модульність, відповідність здібностям окремого студента, раціональність з можливістю використання великого обсягу навчальної інформації, інтерактивність й активне спілкування, відсутність психологічних бар'єрів, географічна необмеженість.

Незалежно від використання форм онлайн-консультування, основним завданням цього процесу є надання інформації майбутнім фахівцям щодо можливостей кар'єрного розвитку та допомоги у вирішенні проблем профорієнтації. Інформація щодо кар'єрного розвитку може бути розміщена на навчальному сайті.

Слід зазначити, що під час експериментальної роботи нами було розроблено інформаційно-навчальний сайт «Дизайнерська професія

і кар'єра» (режим доступу: artway.e-learning.org.ua). Artway у перекладі означає арт-шлях і обумовлює інноваційну структуру свідомих способів пізнання та вдосконалення кар'єрної поінформованості майбутніх дизайнерів, що сприяє підвищенню їхньої кар'єрної компетентності. Сайт «Дизайнерська професія і кар'єра» містить три основні навчальні блоки: «Види дизайну», «Практичні рекомендації успішної кар'єри» та «Просування кар'єрними сходами». Опанування змісту цих блоків сприятиме отриманню знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних якостей майбутніх дизайнерів, що мають бути сформовані в процесі професійної підготовки з урахуванням перспектив розвитку дизайнерської галузі з огляду на сучасний стан науки, техніки, технологій, культури та мистецтва і забезпечить їх спроможність до конкуренції на ринку праці. Зміст блоку «Види дизайну» розкриває сутність спеціалізації у різних видах дизайну, зокрема: графічний дизайн, дизайн одягу та аксесуарів, дизайн інтер'єру та архітектурного середовища, промисловий дизайн, веб-дизайн, дизайн комп'ютерних ігор. Спеціалізація різних видів дизайну, крім суті змісту професії та сфери діяльності, містить відповіді на питання: «Що таке дизайн? Звідки походить це поняття? Кого можна вважати основоположниками різних видів дизайну?». При вивченні цього блоку значна уваги приділяється біографії відомих дизайнерів певної галузі, що уможливорює опанування біографічного методу побудови власної професійної кар'єри. Детальному поясненню підлягають аспекти вивчення фірмового стилю, виставкового і друкарського дизайну, дизайну реклами та упаковки, впливу бренд-дизайну на друковані й електронні медіа. Зміст блоку «Види дизайну» підготує майбутніх дизайнерів до думки, що дизайн – це дуже конкурентний бізнес, а отже, коли конкуренція висока, необхідно попрацювати для того, щоб бути поміченим та піднятися на вершину кар'єрних сходинок.

У блоці «Практичні рекомендації успішної кар'єри» розкривається поняття успішної кар'єри в сучасній дизайн-індустрії, висвітлюються аспекти етапів реалізації дизайнерської кар'єри, її складових. До змісту цього блоку також входить інформація щодо планування, розвитку, управління кар'єрою. Окремим аспектом вивчається поняття самоменеджменту, що уможливорює максимально використовувати власні можливості свідомого керування перебігом свого життя і опанування методів подолання зовнішніх обставин як на роботі, так і в особистому

житті. До таких методів відноситься теорія Лотара Зайверта, принципи Ейзенхауера, метод «Альпи». У блок «Практичні рекомендації успішної кар'єри» входить навчальний матеріал щодо професійної адаптації, професійної придатності, пристосування до професії, досліджуються аспекти реагування на конфлікт та шляхи виходу з конфліктних ситуацій.

У блоці «Просування кар'єрними сходами» інформаційно-навчального сайту «Дизайнерська професія і кар'єра» розкриваються види кар'єри (внутрішньоорганізаційна, спеціалізована, неспеціалізована, вертикальна, горизонтальна, прихована, східчаста), а також досліджуються проблеми професійного вигорання в дизайні, його причини, симптоми, надаються практичні рекомендації щодо запобігання та подолання професійного стресу й вигорання.

Впровадження у зміст професійної підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри інформаційно-навчального сайту «Дизайнерська професія і кар'єра» сприятиме підвищенню зацікавленості у навчальній діяльності майбутніх фахівців, опануванню навичок роботи в інформаційному просторі, самостійності в обробці навчального матеріалу. Серед переваг інформаційно-навчального сайту можна виокремити: самостійність засвоєння знань; індивідуальний графік навчання, зручний час і місце для навчання, адже забезпечується можливість у будь-який час і в будь-якому місці отримати знання, що доступні у будь-якій точці світу; доступність освіти особам з особливостями фізичного розвитку.

Цікавою формою онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри є веб-квести. Веб-квест – це сайт в Інтернеті з певною організацією розміщення інформації. Наприклад, частина або вся інформація для самостійної або групової роботи міститься на різних веб-сайтах. Така форма онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри сприятиме формуванню вміння знаходити кілька способів рішень проблемної ситуації, визначати найбільш раціональний варіант, обґрунтовувати свій вибір. Характерними особливостями Веб-квесту, як форми онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри, є, по-перше, заздалегідь визначені ресурси, в яких є інформація, що необхідна для підготовки з розвитку кар'єри. По-друге, Веб-квест однозначно визначає порядок дій, який має виконати студент для одержання необхідного результату. По-третє, виконання Веб-квесту сприятиме фор-

мування тих знань, умінь і навичок, які зможуть набути студенти, виконавши певні дії.

Розвиток та модернізація Веб-квестів, впровадження нових структурних елементів привели до зникнення чітких границь між видами Веб-квестів, тобто різні види Веб-квестів можуть комбінувати схожі елементи і завдання. Наприклад, Judgment tasks – завдання на думку, власний погляд – мета Веб-квеста полягає у збиранні даних щодо подій з метою подальшої презентації думки про професійну кар'єру у професійній діяльності. Persuasion tasks – завдання та переконливість – студенти одержують уявну ситуацію працевлаштування, після вивчення якої вони мають скласти переконливу розповідь власного резюме. Mystery tasks – детективне завдання – виконуючи детективне завдання, студенти стикаються з певною проблемою виробничого конфлікту, що мають розв'язати. Analytical tasks – аналітичне завдання – студентам необхідно здійснити аналіз ринку праці з метою встановлення причинно-наслідкових зв'язків. Self-knowledge tasks – завдання на самопізнання.

Використання різних форм онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри дає можливість підняти на вищий рівень мотивацію, якість формування знань, умінь і навичок студентів, покращити і забезпечити їхнє самостійне навчання, а в цілому – підвищити якість підготовленості майбутніх фахівців до кар'єрного розвитку. Такий підхід зумовлює підготовку педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, що ми висвітлюємо у наступному параграфі.

4.5. Підготовка педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри

Вивчення досвіду в професійних навчальних закладах щодо здійснення онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри свідчить про низький рівень підготовленості педагогічних працівників до цього процесу і відсутність обґрунтованої методики організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. Самі викладачі зазначають, що їм бракує знань щодо новітніх інформаційно-педагогічних технологій, новаторських методів роботи, відсутності інформаційної інфраструктури професійного навчального закладу.

Зазначимо, що онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри – це інформаційний процес, що потребує створення освітньо-інформаційного середовища в професійному навчальному закладі. А отже, сучасний педагог має докорінно перебудувати звичні технології викладання відповідно до вимог такого середовища. За такого підходу для підготовки педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри важливими є навички створення, передачі, обробки, управління інформацією як технологією. Щоб зробити свою викладацьку діяльність більш ефективною, відкрити нові можливості для навчання і обміну знаннями, систематизувати та забезпечити доступність інформації, налагодити онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, сучасному педагогу доводиться вдаватися до застосування на практиці засобів і можливостей, які надають комп'ютерні технології та Інтернет.

Розглянемо деякі аспекти підготовки педагогічних працівників професійних навчальних закладів до здійснення онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. Впровадження інформаційних технологій у професійну діяльність педагогічних працівників професійних навчальних закладів уможливує створення єдиного інформаційного простору онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, де розміщені навчальні матеріали, рекомендації, що допоможуть підвищувати рівень позитивної кар'єрної орієнтації майбутнім фахівцям.

У такому аспекті пріоритетними напрямками є підвищення комп'ютерно-технічної грамотності педагогічних працівників, наповнення, супроводження та обслуговування інформаційних сайтів (персональні веб-ресурси викладачів), моніторинг рівня кар'єрної компетентності майбутніх фахівців.

Так, персональні веб-ресурси викладачів в умовах єдиного освітнього середовища уможливають надання індивідуальних консультацій, проведення чат-конференцій, організацію тематичних форумів з проблем підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Такі форми роблять взаємодію студентів з викладачем навіть інтенсивнішою, ніж за традиційної форми навчання.

Створити персональні веб-ресурси можливо за допомогою спеціальних конструкторів, що розміщені на інтернет-сторінках. Набором таких спеціальних конструкторів є сайт: <http://ru.jimdo.com/#ref=a604928>, де можна формувати сайт не мовою програмування, а візуально, тоб-

то безпосередньо клікнути на нову сторінку і внести матеріали (писати текст чи додавати картинки), які будуть відображатися на цьому сайті. А для того, щоб сайт мав дизайнерське оформлення, розроблено сотні шаблонів будь-якого стилю, що задовольнять будь-які запити.

Іншим варіантом створення власного сайту є компанія Jimdo, яка вважається світовим лідером якості, простоти та надійності зі створення сайтів і пропонує створити власний сайт самостійно. Необхідно зареєструватися на сайті Jimdo <http://forbest.jimdo.com/українською/створити-сайт-безкоштовно/> і отримати готовий сайт, який відразу буде розміщений в Інтернеті і інтегрований в усі пошукові системи. Необхідно буде обрати дизайн власного сайту (на основі багатьох шаблонів) і наповнити сайт своїм контентом (матеріалом). У Jimdo абсолютно безкоштовно надається 500 Мб пам'яті на власний сайт (достатньо для розміщення тисяч фотографій, чималих каталогів, текстового матеріалу, можна вставляти відео з ютубу). Якщо виникнуть будь-які питання у процесі розвитку власного сайту, можна звернутися у службу технічної підтримки Jimdo, яка працює цілодобово.

Створення власного веб-сайту можливо через систему Webnode (доступ: <http://www.webnode.com.ua/kharakterystyky-systemy-webnode/>), яка є інструментом швидкого та легкого створення сайтів. Ця система уможливує запустити власний сайт на своєму домені (www.pryklad.com.ua) або зареєструвати новий домен через Webnode. Webnode включає в себе пошукову оптимізацію та просунуті технології SEO, автоматично генерує розумні посилання та мапу сайту. Власний сайт можна персоналізувати за допомогою модулів та віджетів: соціальних кнопок, форумів, опитувань та багато іншого. Крім того, цей сайт буде автоматично створений з власною мобільною версією. Привабливі мобільні шаблони будуть гарантією того, що сайт відображатиметься на будь-якому мобільному пристрої (мобільних телефонах, смартфонах та планшетах).

Створення веб-сайту можливо і за технологією Smarty <http://master-web.com.ua/e/43>), яка використовує дворівневі шаблонні сайти: верстку сторінки і програмний код PHP. Один файл буде містити шаблон-конструкцію у вигляді коду html (умовно «файл-шаблон»), а другий файл буде містити код PHP (умовно «файл PHP»). Обидва файли необхідно буде редагувати за допомогою спеціальних текстових редакторів. Зокрема, для редагування «файлу-шаблону» зручно підійде Dreamweaver, за допомогою якого можна безпосередньо створювати

необхідні компоненти й відразу ж переглядати їх у браузері й редагувати код html. Для редагування «файлу PHP» можна використовувати спеціальний редактор PHP, наприклад, PHP Editor. Як правило, у таких редакторах існує безліч функцій, які дозволяють правильно написати код PHP, простежать за коректністю використання змінних.

Методика створення сайту буде наступна: створюємо «файл-шаблон». Це буде мати вигляд сторінки з html кодом, а називатися *.tpl (наприклад «index.tpl» або «main.tpl»), що буде зберігатись у папці, якою користується Smarty (за замовчуванням Smarty пропонує: smarty/templates/).

Файл буде мати вигляд звичайної html-сторінки, у яку вставляється додатковий html-код. Можете створювати необмежену кількість «файлів-шаблонів» і, в міру необхідності, викликати різні шаблони. Створення «файл PHP» має вигляд сторінки з кодом PHP і називається *.php (наприклад «index.php» або «main.php»). Файл буде зберігатись в кореновому каталозі нашого сайту й служитиме основною (індексною) сторінкою, яка автоматично працюватиме при переході користувачів Інтернету на сайт.

Розглянемо весь ланцюжок дій, які будуть відбуватися на віддаленому Web-сервері, починаючи від переходу користувачів по адресному рядку браузера на сайт і виводу у браузер кінцевої сторінки. Коли користувачі виконують запит до Web-сервера (перехід у браузері на сайт), Web-сервер починає виконання головного (індексного) файлу (це «файл PHP»). Код цього файлу обробляється (робляться запити до баз даних, обчислюються необхідні арифметичні, логічні операції), результати операцій і частини коду html заносяться в змінні PHP. Потім використовуємо шаблоні технології Smarty, значення змінних PHP привласнюються змінним Smarty. Після того, як всі необхідні операції коду виконалися, викликається «файл-шаблон». «Файл-шаблон» – це html-сторінка, у якій заздалегідь вказані змінні Smarty. Тепер Web-сервер замість змінних Smarty підставить їхнє значення у вигляді додаткового html-коду. Конструкція «файлу PHP» складається в такому порядку: прописування шляхів Smarty; підключення бази даних MySQL; підключення файлів з кодом PHP; присвоєння значень змінних PHP змінним Smarty; виклик необхідного «файлу-шаблону».

Для того, щоб створити сайт, необхідно мінімум 7 програмних продуктів, зокрема: MySQL 5.0.45 – система керування базами даних (СУБД), яка характеризується великою швидкістю, стійкістю й легкістю у використанні, підтримує мову запитів SQL у стандарті ANSI 92

і, крім цього, має безліч розширень до цього стандарту, яких немає в жодній іншій СУБД. Її можливості: підтримується необмежена кількість користувачів, що одночасно працюють із базою даних; кількість рядків у таблицях може досягати 50 млн.; швидке виконання команд, можливо, MySQL – найшвидший сервер з існуючих; проста й ефективна система безпеки; PHP 5.2.5 – скриптова мова програмування, створена для генерації HTML-сторінок на Web-сервері й роботи з базами даних, підтримується переважною кількістю хостерів; *Web-Сервер Apache 2.2.6* (альтернатива Internet Information Services,) – це сервер, що приймає HTTP-запити від клієнтів, як правило, Web-браузерів, і видає їм HTTP-відповіді, зазвичай разом із HTML-сторінкою, зображенням, файлом, медіа-потокком або іншими даними; *phpMyAdmin 2.11.2.16* – сукупність скриптів, написаних на PHP, які забезпечують повноцінну, у тому числі віддалену, роботу з базами даних MySQL, через веб-інтерфейс; *Macromedia Dreamweaver 9.0 CS3* – програмний засіб для візуального створення Web-сайтів, для проектування, написання коду й підтримки сайтів, web-сторінок і додатків мережі; *Smarty Template Engine* – це оброблювач, що компілює шаблони для PHP; *Abode Photoshop CS2* – професійний графічний пакет для роботи з растровою графікою для графічного оформлення Web-проектів і створення привабливого дизайну; *Denwer (Денвер)* – набір дистрибутивів (Apache, PHP, MySQL, Perl і т.д.) та програмна оболонка, що використовує цей набір для створення сайтів на «домашній» (локальний) Windows-машині без необхідності підключення до Інтернету.

Одним з ефективних засобів організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри є Skype. Skype – найвідоміша програма для голосового та відеозв'язку. За допомогою програми можливо спілкуватися з користувачами Skype на безкоштовній основі та здійснювати дзвінки на мобільні та стаціонарні телефони за низькими тарифами. Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри можливо за допомоги блогів. Ріст популярності блогів пов'язують із тим, що вони, як доступні інструменти поширення інформації, стали відігравати визначну роль у творенні інформаційного простору.

Залучення педагогів до організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри можливо завдяки низці заходів, зокрема, ознайомленню з новаторськими методами роботи, системному інформуванню про наявність новітніх інформаційно-педагогічних техноло-

гій, підвищенню мотивації педагогічних працівників. Відповідно до цього, необхідна систематична і поетапна робота з підготовки педагогічного колективу, що включає наступні етапи, а саме: діагностичний – дослідження психологічної готовності членів педагогічного колективу та адміністрації; змістово-розвивальний – організація навчання членів педагогічного колективу (на тренінгах, на курсах підвищення кваліфікації, під час проведення заходів міжкурсового періоду в процесі самоосвітньої діяльності); оцінно-рефлексивний – оцінювання психологічної готовності членів педагогічного колективу після проведення науково-методичних заходів (важливим є залучення до оцінювання, професійної рефлексії, свідомого ставлення до професійних надбань і перспектив професійного зростання); коригувальний – здійснення психологічного та науково-методичного супроводу діяльності педагогічного колективу.

4.6. Корисні посилання мережі Інтернет у підготовці майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри та сайти онлайн-консультування

Формування професіоналів, здатних до кар'єрного зростання шляхом продукування цінностей самоактуалізації, самовдосконалення й творчої самореалізації у професійній діяльності, можливе за умови створення відповідного освітнього середовища, яке охоплює конструктивні, комунікаційні, прогностичні й гностичні зв'язки. Онлайн-консультування виступає фактором, який детермінує освітнє середовище і розглядається як частина освітнього простору, у межах якого здійснюється професійне спілкування, розвиваються фахові знання, відбувається професійна ідентифікація майбутніх фахівців. Онлайн-консультування з розвитку кар'єри відображає й репрезентує суттєві структурно-функціональні зв'язки електронно-комунікативних ресурсів на основі використання інформаційних мереж та систем інформаційно-комунікаційного простору мережі, що уможлиблює створення освітнього середовища підготовки майбутніх фахівців. А отже, проаналізуємо можливості мережі Інтернет для створення освітнього середовища підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри.

Загалом у мережі Інтернет є досить значна кількість сайтів, що можуть бути використані у підготовці майбутніх фахівців до розвитку

професійної кар'єри. Насамперед розглянемо сайт державної служби зайнятості (www.trud.gov.ua), де розміщується загальнодержавна база даних, що налічує понад 200 тис. пропозицій роботи.

На порталі державної служби зайнятості надаються послуги з профорієнтації та розвитку кар'єри. Бажаючі працевлаштуватися мають ефективні інструменти, щоб вибрати гідні вакансії кращих роботодавців, створити власне резюме на сайті, підписатися на отримання нових вакансій на власну електронну скриньку та багато іншого. За допомогою сервісу «Пошук роботи» можливо переглянути актуальні вакансії по всій країні. У рубриці «Робота» можливо залишити резюме, а у розділі «Корисні веб-джерела» представлено перелік популярних українських і закордонних інтернет-сайтів з пошуку роботи. Якщо звернутись до сервісу «Підписка» і зареєструватися на розсилку, то на електронну адресу надходимите кар'єро-орієнтована інформація про послуги. Скориставшись сервісом «Консультаційний центр», можливо отримати відповіді та оперативне роз'яснення на конкретні запитання. Цей інтернет-ресурс спрямований на задоволення потреб у працевлаштуванні на підприємствах з будь-якого регіону України.

Онлайн-консультавання з розвитку професійної кар'єри фокусується на традиційному акценті проблеми професійного вибору молоді, підготовці до входження в професію із подальшими кроками по щаблях кар'єри. У цьому напрямку найбільш відомим порталом із профорієнтації та побудови кар'єри є портал для молоді «Моя кар'єра», що започатковано програмою розвитку ООН в Україні у партнерстві з Міністерством молоді та спорту України (<http://mycareer.org.ua/career>). Мета цього полягає у допомозі визначення інтересів та професійних схильностей молоді, визначенні напрямку навчання, ознайомленні з можливостями у побудові кар'єри. Портал надає інформацію про актуальні професії, сучасні тенденції розвитку ринку праці, можна отримати інформацію щодо можливостей побудови професійної кар'єри, пройти тест на визначення індивідуальних інтересів, вмінь та схильностей особистості. На порталі можна знайти інформацію про *навчальні заклади України, можливості освіти за кордоном*, а також отримати консультацію з *кваліфікованим спеціалістом*.

У розділі «Стажування та робота» наведено інформацію про сучасні тенденції ринку праці, поради щодо написання резюме, підготовки до співбесіди, пошуку стажування та роботи. Розділ розроблений у партнерстві з найбільшим українським пошуковиком роботи – сайтом

rabota.ua. Розділ також включає в себе рубрику про *підприємництво*, в якій розповідається про переваги відкриття власного бізнесу, надається інформація про основні кроки, які потрібно зробити в цьому напрямку, та перелічуються корисні ресурси для пошуку однодумців та фінансування. Рубрика «*Про громадську активність та волонтерство*» розповідає про переваги активної участі у молодіжних та волонтерських організаціях, адже саме в них можна здобути практичні навички, необхідні на ринку праці. Так як батьки мають дуже сильний вплив на кар'єрний вибір своєї дитини, в цьому розділі надаються спеціально розроблені поради *для батьків*, які хочуть зрозуміти свою дитину і допомогти їй прийняти це важливе рішення.

Аналізуючи можливості використання мережі Інтернет для онлайн-консультування, слід визначити про освітній проект з розвитку кар'єри Careerhub.in.ua, що успішно реалізується за підтримки українських компаній з 2016 року. У рамках платформи Career Hub, (<http://careerhub.in.ua/>) компанії-партнери об'єднались для того, щоб допомогти пізнати різноманітність світу професій та можливості кар'єрного шляху у різних професійних сферах.

Освітній проект з розвитку кар'єри містить рубрики з вибору професії, освіти й навчання, пошуку можливостей, кар'єрні поради, а також рубрику роботодавцям.

Цікавим сайтом є освітній сайт studway, де розташовано підбірку начально-інформаційного матеріалу побудови професійної кар'єри, пошуку вакансій та працевлаштування (<http://studway.com.ua/category/career/>)

З метою онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри можливо використання соціальних мереж, зокрема Facebook. За визначеним посиланнями розташовано: група розвитку профорієнтації – www.facebook.com/groups/career.guidance.platform; інформаційну бібліотеку корисних ресурсів – www.facebook.com/Career-guidance-platform-Plus-1418800671780316 та результати моніторингу активності у практичній діяльності (www.facebook.com/Career-guidance-Live-1609472479318098).

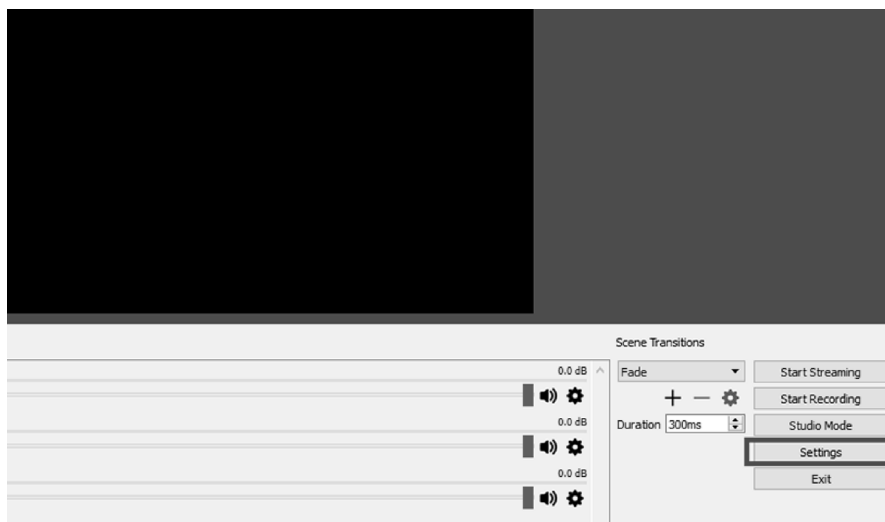
Підсумовуючи, зазначимо, що світова глобалізація та динамічний розвиток сучасного суспільства, в якому спостерігається ріст відкритості і доступності інформації, інформаційних ресурсів, інтернет-технологій, відкривають перспективи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри на основі використання мережі Інтернет.

4.7. Практичні рекомендації щодо використання мультимедійних інструментів в онлайн-консультуванні

Онлайн-консультування з розвитку кар'єри – це інтерактивний навчальний комплекс, що дозволяє створювати, редагувати та поширювати мультимедійні навчальні матеріали. Розглянемо інформаційні інструменти, що уможливають підвищити якість процесу онлайн-консультування з розвитку кар'єри.

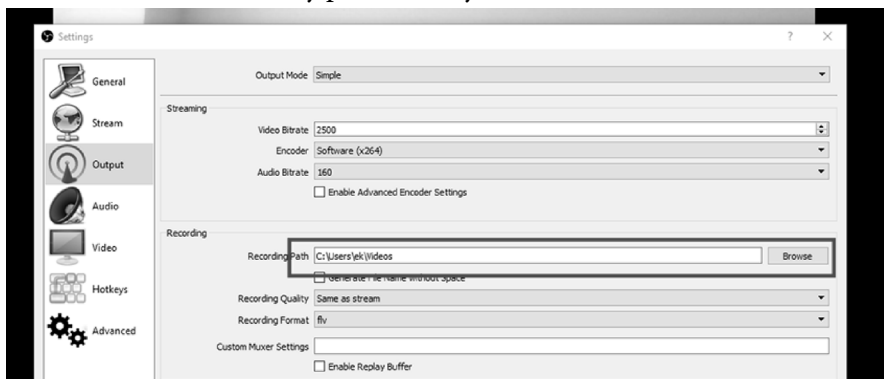
У наших практичних рекомендаціях ми розглянемо безкоштовні інструменти для запису і редагування відео та інструменти для запису скрінкастів на YouTube.

Open Broadcaster Software – безкоштовне програмне забезпечення, яке дозволяє записувати відео з десктопа. Якщо курс онлайн-консультування з розвитку кар'єри передбачає демонстрацію програми, ви зможете записувати всі ваші дії на екрані. Окрім того, ця програма може стати в пригоді, якщо ви хочете сфокусувати увагу студентів на слайдах, а не на особистості викладача. Open Broadcaster Software постійно оновлюється. Коли ви вперше відкриєте OBS Studio, ви побачите чорний екран. Для початку роботи з програмою клікніть на кнопку *Settings (Налаштування)* в правому верхньому кутку і ви побачите спливаюче вікно з меню налаштувань.

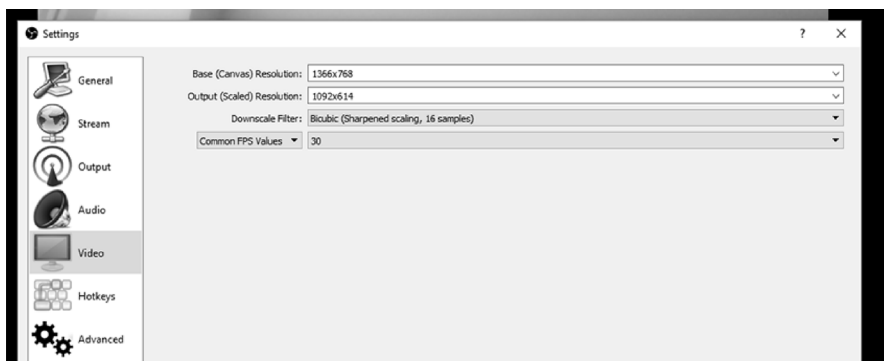


Якщо ви маєте базові навички редагування відео, вам буде достатньо вкладок *Output* і *Video*. Залиште решту налаштувань за замовченням. У вкладці *Output* ви можете обрати папку, в якій зберігатимуться файли, що ви записали. Якщо ви пропустили цей крок, то зможете потім зберігати своє відео в потрібній папці.

У вкладці *Video* ви зможете налаштувати розподільчу здатність (resolution) вашого майбутнього відеофайлу. Ви зможете залишити налаштування за замовченням як у базовій (base), так і у вихідній (output) розподільчій здатності, а також можете записати відео в Full HD, виставивши вихідну розподільчу здатність 1920x1080 пікселів.

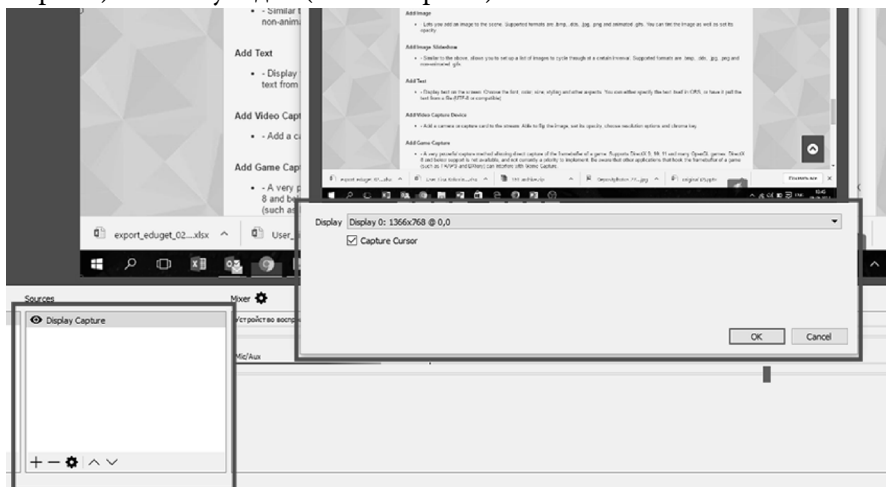


Враховуйте, що файли в Full HD матимуть більший розмір. Крім того, ви можете налаштувати FPS Values – кількість кадрів за секунду. Якщо у вас достатньо потужний комп'ютер і висока швидкість завантаження, ви можете обрати кількість кадрів аж до 60 за секунду (60 FPS value).



Тепер можна переходити до додавання нових сцен і джерел. Сцена (scene) зазвичай є комбінацією з різних джерел (sources): вікна, вебкамери, дисплеї, малюнки. Для створення сцени клікніть на біле поле під кнопкою *Scenes (Сцени)* й клікніть *Add (Додати)*. Надайте вашій сцені доречне ім'я, наприклад, *Display* – так ви будете знати, що ця сцена знімає відео з вашого комп'ютерного екрана.

Додавання джерел – той же процес, тільки потрібно клікнути правою кнопкою мишки нижче *Джерел (Sources)*. Одна з опцій – інструменти для захвату вікна (*Window Capture*), захвату екрана (*Display Capture*) і захвату відео (*Video Capture*).



Захват вікна/екрана використовується для збереження зображення на моніторі чи на вікні. За допомогою цих джерел ви можете показати слайди чи інтерфейс програми.

Інструмент захвату відео дозволяє записувати відео з вашої вебкамери.

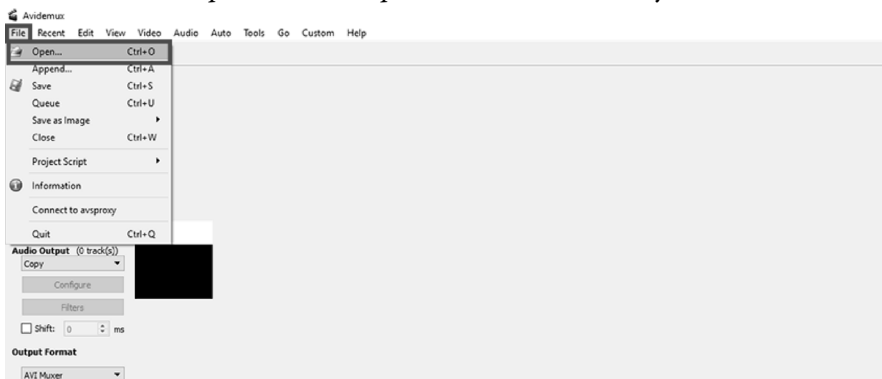
Коли ви вже додали джерела, ви можете їх переміщати і масштабувати. Якщо на сцені два чи більше джерела, всі вони можуть відображатися на одному екрані. У разі, якщо ви хочете захопити інформацію з екрана і зробити запис з вебкамери окремо, створіть дві окремі сцени для кожного джерела.

Після того, як ви виставили всі налаштування, створили сцени і додали джерела, ви можете почати записувати ваш екран комп'ютера з натиснення кнопки *Почати запис (Start Recording)*.

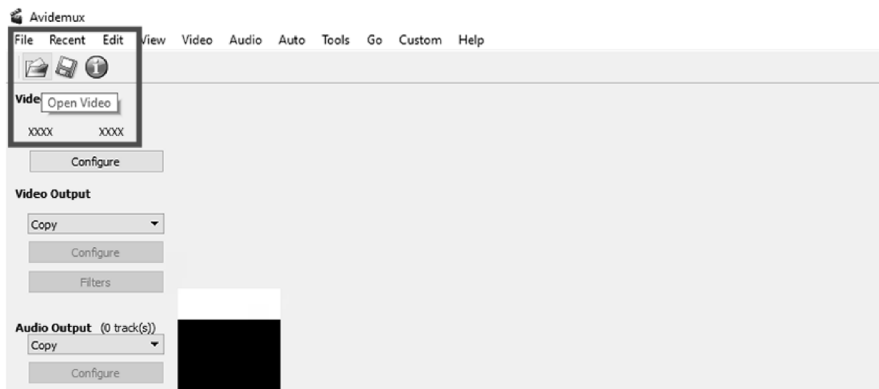
По закінченні запису клікніть на *Зупинити запис (Stop Recording)*, і ваш відеофайл буде автоматично збережено. Щоб зберегти файл у потрібній папці на комп'ютері, знайдіть його шляхом *Файл / Показати записи (File / Show recordings)*.

Avidemux – простий і безкоштовний інструмент, який дозволяє вам створювати елементарне відео без будь-яких спеціальних знань у редагуванні відеоконтенту. На відміну від схожих програм, Avidemux не містить інструментарію для професійного редагування відео, типу монтажною лінійки (timeline) чи багатоканального редагування (multitrack editing). Щоб розпочати роботу в Avidemux, відкрийте відеофайл, який ви хотіли б відредагувати. Це можна зробити різними способами:

Кнопка *Відкрити відео (Open Video)* в головному меню

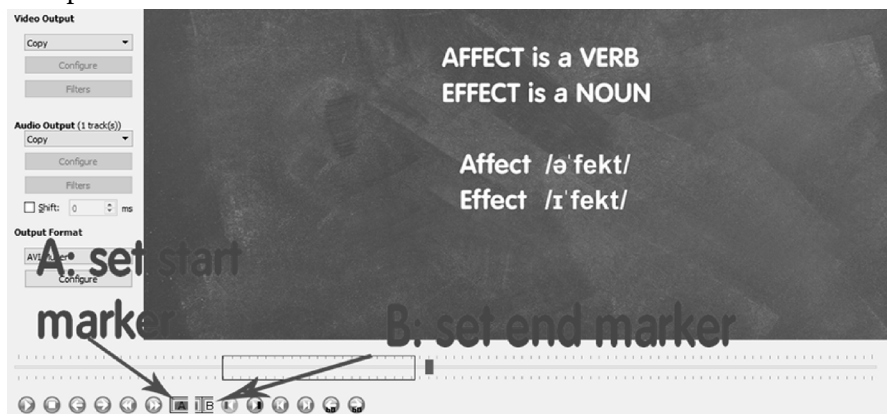


Використати гарячі клавіші **Ctrl+O**

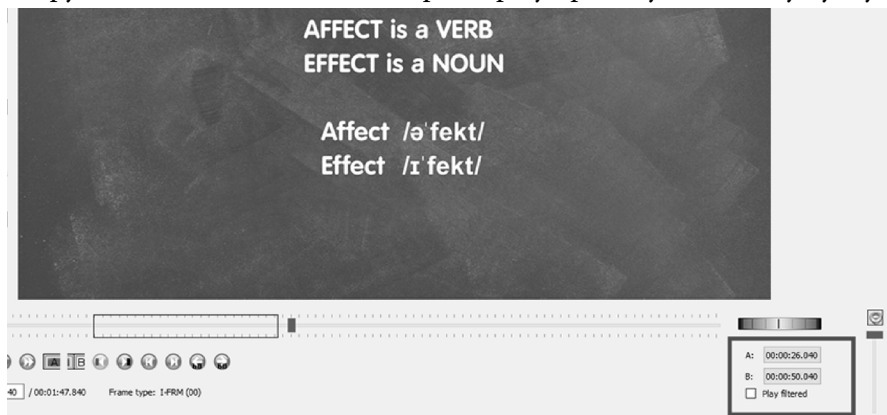


Коли відеофайл готовий до роботи, ви можете виконати з ним у програмі Avidemux три базові операції: монтаж (cutting), кодування (encoding), фільтри (filtering).

Монтаж. Якщо у вас довгий відеофайл, а вам потрібен лише невеликий сегмент, ви можете його вирізати, використовуючи маркери **A** і **B**, розташовані на навігаційній панелі відразу під завантаженим відео, і почати його сегментувати, прокручуючи слайдер і натискаючи кнопку *Set start marker* (гарячі клавіші Ctrl + PAGEUP). Для позначення кінця кадру протягніть слайдер і натисніть кнопку *Set end marker* (Ctrl + PAGEDOWN). Обраний сегмент буде виділено блакитною рамкою.



Якщо ви знаєте точний час початку і закінчення обраного відеокадру, ви можете виставити ці параметри у правому нижньому кутку.



Ви також можете видалити непотрібні кадри з вашого відеофайлу, наприклад, ви можете вирізати частини відео, де ви запинаєтеся, щоб результат був більш професійним. Щоб це зробити, оберіть кадр, який ви хотіли б видалити, за допомогою маркерів A і B, як було описано вище. Потім слідуйте шляхом Edit (Редагувати) Delete (Видалити) чи просто натисніть кнопку Del на клавіатурі. Програма сама синхронізує картинку з аудіо, якщо ви лише не завантажували аудіофайл окремо.

Інструменти Avidemux також дозволяють вам копіювати і вставляти кадри відео, використовуючи всім знайомі гарячі клавіші Ctrl+C і Ctrl+V.

Щоб зберегти частину відеофайлу чи зберегти відеофайл з видаленими кадрами, перейдіть до меню у File (Файл) Save (Зберегти) чи використовуйте гарячі клавіші Ctrl+S.

Ви також можете зібрати разом невеличкі відео для створення великого відеофайлу. Клікніть на File (Файл) Append (Приєднати) чи виберіть «гарячі клавіші» Ctrl+A.

Кодування. Ви можете використати Avidemux для конвертації вашого відеофайлу в інший відеоформат, який розуміє ваш відеоплеєр чи який є необхідним для використання у певному програмному середовищі. Також ви можете зменшити відео для публікації в Інтернеті чи на LMS-платформі.

Просто оберіть необхідний вам формат зі списку, що випадає, і збережіть відео – і програма почне перекодування. Формати файлів, що підтримуються, включають MP4, MPEG, AVI XVID, AVI-DV, MPG, MKV, FLV та інші.

Фільтри. Завдяки інструментам Avidemux, ви можете застосовувати прості фільтри й змінювати дизайн вашого відео. Зверніть увагу, що фільтри можуть застосовуватися лише, якщо ви зміните відеосигнал. Якщо встановлено режим копіювання (Copy mode), фільтри не працюють.

Пропонуємо добірку фільтрів, які можуть допомогти вам у створенні онлайн-курсів.

Вкладка Transform (Трансформація). Додайте логотип. Ви можете покласти ваш логотип поверх відео для підвищення впізнаваності бренду і для захисту вашого онлайн-курсу від копіювання. Fade (загащення). Ви можете використати цей фільтр для плавного переходу між різними фрагментами відео.

Вкладка Colours (Кольори). Ви можете використати різні фільтри в цій вкладці для корекції кольору, додавання яскравості, контрасту,

відтінків (hue), насиченості (saturation) вашого відео. Проте не варто занадто захоплюватися кольоровими фільтрами – ви ж бо створюєте професійний курс, а не художній фільм.

Вкладка Subtitles (Субтитри). Програма передбачає додавання файлу з субтитрами, редагування розміру їх шрифту і міжрядкового інтервалу (line spacing). Ця опція може виявитися корисною, якщо ви плануєте демонструвати ваш онлайн-курс в різних країнах чи якщо хочете, щоб студенти з різним рівнем розуміння мови могли стежити за ходом лекції.

Проаналізуємо можливості запису відео, кодування у Camtasia Studio та публікації на YouTube.

Програма Camtasia Studio має необхідний набір інструментів для створення скрінкастів (редагування, додавання аудіо-доріжок, відео-ефекти, кодування тощо). Втім, є і недолік – програма платна. Ознайомитися з можливостями даного інструменту можна, завантаживши trial-версію на 30 днів. Зробити це можна на офіційному сайті *Camtasia Studio*.

Запис відео з допомогою Camtasia Studio. Відразу після входу в програму ви отримаєте вікно-запрошення, в якому буде кілька опцій роботи з Camtasia Studio. Нас цікавить кнопка запису відео з екрана (Record the Screen). Натиснувши на неї, ви відкриєте панель запису відео у правому нижньому кутку екрана. Натисніть на кнопку rec – і запис відео почнеться (при під'єднаному і налаштованому мікрофоні буде записуватися також звук). Для зупинки запису потрібно натиснути клавішу F10.



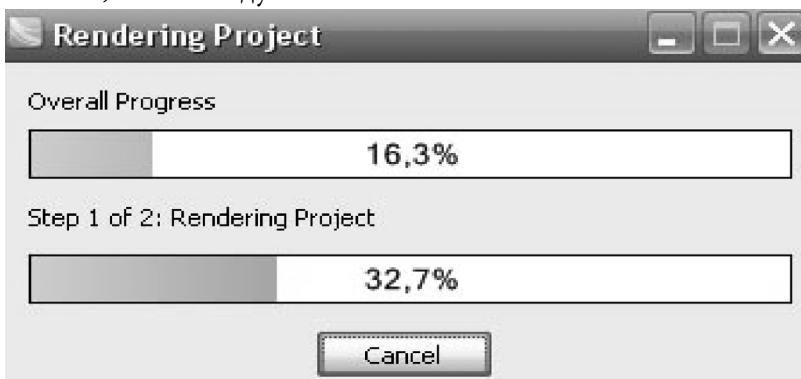
Коли запис зупинено – автоматично з'являється вікно для перегляду щойно відзнятого скрінкасту з трьома опціями: зберегти для редагування (Save and Edit), кодувати відео (Produce) та видалити (Delete). Оскільки наразі нас не цікавить редагування – клікаємо на іконку Produce. Вибираємо папку, куди зберігатиметься відео та формат .camrec (внутрішній формат Camtasia Studio, який потім можна обробляти). Тиснемо на кнопку «Зберегти».

Кодування відео з допомогою Camtasia Studio. Вибір найкращого формату для YouTube. Після того, як ми зберегли наш проект, Camtasia Studio автоматично видасть нам вікно кодування відео у необхідний формат. Втім, перш ніж ми почнемо кодувати наш скрінкаст – потрібно переконатися, що формат ідеально підходить для того сервісу, на який будемо завантажувати скрінкаст після створення. В нашому випадку це YouTube. А найкращий спосіб досягнути максимальної якості – налаштувати власний профіль кодування відео.

У меню вибираємо опцію *Add/Edit preset*, після чого тиснемо «Далі». У наступному вікні вводимо назву свого профілю, його короткий опис (можна залишити порожнім) та вибираємо формат файлу, який отримаємо після кодування. Для YouTube найкращим форматом буде *MP4*. Тиснемо «Далі».

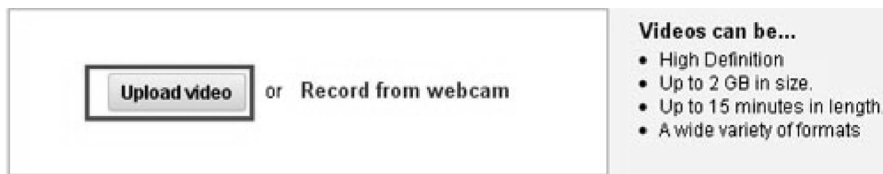
У наступному вікні переконайтесь, що розмір відео по висоті складає 768 пікселів. Тобто обраний вами формат повинен складати 1024x768, якщо ви записували відео на звичайному моніторі, або 1280x768, якщо у вас широкоформатний монітор. Вимоги до висоти відео продиктовані розумінням HD-формату на YouTube. Саме відео 768 пікселів за висотою сприйматиметься цим сервісом, як HD (High Definition), і ви зумієте досягнути найвищої якості. Тиснемо «Далі».

Наступний екран можна залишити без змін, після чого зберігаємо щойно створений профіль. Тепер серед списку випадючих профілів буде і ваш власний – ідеально оптимізований під вимоги YouTube. Вибираємо його і тиснемо далі. Вводимо назву майбутнього кліпу, вибираємо папку, в якій він зберігатиметься, і після кліку на кнопку «Готово» бачимо, як кліп кодується.



Після закінчення кодування у вказаному вами місці з'явиться папка з цілим набором файлів. Нас цікавить файл формату .mp4. Саме його ми будемо завантажувати на YouTube.

Завантаження скрінкасту на YouTube. Як досягнути максимальної якості. Якщо у вас ще немає облікового запису на YouTube, створіть його. Обліковий запис також можна прив'язати до акаунту Google. Після того, як залогінитесь, клікніть на лінк Upload у хедері. Тепер можна приступати до завантаження файлу.



Тиснемо «Upload video» і вибираємо підготований нами mp4-файл. Поки триває завантаження та процесинг відео, заповнюємо необхідні поля (назва, опис, теги, категорія, налаштування приватності) і тиснемо «Зберегти зміни» (Save changes). Зміни вступають у силу, коли відео буде завантажено повністю.

Налаштування програвання (Playback setup), які знаходяться в меню Account Settings. Поставте «галочку» навпроти опції Always choose the best option for me based on my player size (Завжди вибирати найкращу якість відео в залежності від розміру плеєра). Ви також можете вибрати опцію, щоб відео автоматично переходило у формат HD при ввімкненні повноекранного режиму.

▼ Video Playback Quality

- I have a slow connection. Never play higher-quality video.
- Always choose the best option for me based on my player size.
- Always play HD when switching to fullscreen (when available)

Практичні рекомендації щодо використання мультимедійних інструментів в онлайн-консультуванні розкрили можливості гнучкого навчання в інтерактивному освітньому середовищі за допомогою контенту, що знаходиться у вільному доступі. Слід зазначити, що в онлайн-консультуванні доцільно використовувати й інші педагогічні інструменти, зокрема: гейміфікацію (використання ігрових технологій), мультимедійні та інтерактивні технології моделювання процесів та явищ, можливості соціаль-

них медіа. Це дозволяє забезпечувати поетапне занурення майбутніх фахівців у процес кар'єрного зростання та професійної самореалізації.

Рекомендована література

1. Азимов Э. Г. Массовые открытые онлайн-курсы в системе современного образования / Э. Г. Азимов // Дистанц. и виртуал. обучение. – 2014. – №12. – С. 4–12.

2. Алексеєва С. В. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки / С. В. Алексеєва // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 38 / Редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Пленер», 2014. – С. 100–103.

3. Алексеєва С. В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект / Алексеєва Світлана Володимирівна // Проблемы современного педагогического образования. Сер.: Педагогика и психология. – Ялта: РИО ГПА, 2015. – Вып. 47. – Ч 5. – С. 3–8.

4. Алексеєва Е. С. Особенности формирования профессиональной карьеры в национальном контексте / Е. С. Алексеєва // Вісник Одеського національного університету. – Одеса : Астропрінт, 2003. – Том 8. – Вип. 9 : Соціологія і політичні науки. – С. 296–301.

5. Березовский В. С. Создание электронных учебных ресурсов и онлайн-новое обучение : учеб. пособ. [Электронный ресурс] / В. С. Березовский, И. В. Стеценко. – К. : Изд. группа ВНУ, 2013. – 176 с.

6. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та педпсихології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101.

7. Братищенко І. В. Управлінське консультування як інструмент організаційного розвитку навчального закладу [Електронний ресурс] / І. В. Братищенко. – Режим доступу : <http://lib2.znaimo.com.ua/docs/400/index-981895.html>

8. Гаврилова І. Л. Модель структури віртуального курсу [Електронний ресурс] / І. Л. Гаврилова, О. В. Андрукович // Современные информационные технологии в системе научного и учебного эксперимента: опыт, проблемы, перспективы : материалы Респ. науч.-метод. конф., г. Гродно, 4-5 апреля 2011 г., 2011. – С. 11–13.

9. Глазунова О. Г. Проектування інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / О. Г. Глазунова // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 31–32.

10. Горбунова В. В. Психологічні особливості студенсько-викладацьких взаємин: аналіз психологічного контракту // Практична психологія та соціальна робота, 2012. – № 5. – С. 76–80.

11. Дистанційна освіта в країнах світу // Освітній портал. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance>

12. Державний стандарт консультування, затверджений Міністерством соціальної політики України 2013 року – Електронний ресурс: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=153555&cat

13. Дюлічева Ю. Ю. Про управління навчанням у «хмарах» [Електронний ресурс] / Ю. Дюлічева // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей IX Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 14–15 листопада 2013 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2013. – С. 15–16.

14. Єршова Л. М. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійної освіти НАПН України : Професійна освіта. – 2017. – № – С. 22–29.

15. Закатнов Д. О. Паржницький В. В. Підготовка учнівської молоді до вибору робітничих професій : методичний посібник / Дмитро Олексійович Закатнов, Віктор Валентинович Паржницький. – Київ, ПТОО НАПН України, 2012. – 49 с.

16. Зіборов К. А. Впровадження сучасних дистанційних засобів діагностування та контролю знань / К. А. Зіборов, В. В. Проців, І. В. Вернер // Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України : зб. тез доповідей наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, квітень 2013 р. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України ; Держ. вищ. навч. закл. «Нац. гірн. ун-т». – Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. – С. 130–136.

17. Злочевська Л.С. Акмеологічний підхід у підготовці учнівської молоді ПТНЗ до побудови й реалізації професійної кар'єри. Зб. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 24-25 березня 2014 р.). Т. 2 / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України ПТОО НАПН України, м. Київ, Україна, стор. 64–66.

18. Іваненко Ю.В. Онлайн-консультування як сучасна технологія в психологічній практиці / Ю.В. Іваненко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – Вип. 9 : збірник наукових праць. – Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. – С. 57–64.

19. Калениченко Р. А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р. А. Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук, пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т „Харк. політехн. ін-т“. – Х., 2006. – Вип. 9/10. – С. 129–135.

20. Коваль В. С. Проектна архітектура інформаційного порталу дистанційного навчання засобами семантичного вебу [Електронний ресурс] / В. С. Коваль, Т. В. Лендюк, С. П. Ріппа // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2011. – № 3. – С. 132–140.

21. Комп'ютерні технології в освіті : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Ю. С. Жарких, С. В. Лисоченко, Б. Б. Сусь, О. В. Третяк. – К. : Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет», 2012. – 239 с.

22. Косик В. М. Електронний освітній простір України [Електронний ресурс] / В. М. Косик // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15–16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 35–38.

23. Кремень В. Г. Дистанційна освіта – перспективний шлях розв'язання сучасних проблем розвитку професійної освіти // Вісник академії дистанційної освіти. – 2003. – № 1. – С. 9.

24. Кухаренко В. М. Куратор контенту у дистанційному навчанні [Електронний ресурс] / В. М. Кухаренко // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 39–40.

25. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах праці: монографія / В.Т.Лозовецька. – К: Міленіум, 2015. – 244 с.

26. Могилевкин Е. А. Кар'єра молодого спеціаліста: теорія и практика управління / Могилевкин Е. А., Щербина М. В., Клейна А. Н., Бажин А. С. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2006. – 280 с.

27. Морзе Н. В. Критерії якості електронних навчальних курсів, розроблених на базі платформ дистанційного навчання [Електронний ресурс] / Н. В. Морзе, О. Г. Глазунова // Інформаційні системи в освіті. – 2009. – Вип. 4. – С. 63–75.

28. Новгородська Л. Структура навчальної консультативної роботи викладача у віртуальних середовищах / Л. Новгородська // Інноваційні комп'ютерні технології у вищій школі : матеріали 5-ї наук.-практ. конф. м. Львів, 19-21 листопада 2013 р. / відп. за вип. Л. Д. Озірковський – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. – С. 107–109.

29. Овчарук О. В. Концептуальні підходи до застосування технологій відкритої освіти та дистанційного навчання у зарубіжних країнах та їх роль у процесах модернізації освіти / О. В. Овчарук. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ITZN/em1/content/06oovemp.html>

30. Орлов В. Ф. Концептуальні засади формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх // Колективна монографія «Підготовка учнів ПТНЗ до

планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексеева С.В., Закатнов Д.О., Орлов В.Ф. та ін.]; за наук. ред. Д.О. Закатнова. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с.

31. Половін Б. А. Персональне освітнє середовище як базовий структурний елемент сучасного навчання [Електронний ресурс] / Б. А. Половін // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей ІХ Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 14–15 листопада 2013 р. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – С. 78–79.

32. Преподавание в сети Интернет: Учеб. пособие / Ответ. ред. В.И. Солдаткин. – М.: Высшая школа, 2003. – 163 с.

33. Технологія створення дистанційного курсу : навч. посіб. / В. Ю. Биков, В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко та ін. – К. : Міленіум, 2008. – 324 с.

34. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: Монографія. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. – 236 с.

35. Greger A.D. Globalization, Trade Liberalization and Higher Education: Research Areas and Questions. Occasional Papers in Higher Education (Number 10) / Alexander D. Greger. – The University of Manitoba: The Centre for Higher Education Research and Development, 2002. – 34 p.

36. Chou C. C. Formative evaluation of synchronous CMC systems for a learnercentered online course / C. C. Chou // Journal of Interactive Learning / – Vol. 12, Num 3/4. – 2001. – P. 173–192.

37. Gaillard-Kenney S. Adjunct faculty in distance education: what program managers should know / S. Gaillard-Kenney // Distance Learning. – Vol.3, Num. 1, 2006. – P. 9–17.

38. Lavooy M. J. Computer-mediated communication: Online instruction and interactivity / M. J. Lavooy, M. H. Newlin // Journal of Interactive Learning Research. – Vol.14, Num.2. 2003. – P. 157–165.

39. Tu C.H. The relationship of social presence and interaction in online classes / C.H. Tu, M. McIsaac // The American Journal of Distance Education / – Vol.16, Num. 3. 2002. – P. 131–150.

Навчальне видання

Алексеева Світлана Володимирівна

Єршова Людмила Михайлівна

Закатнов Дмитро Олексійович

Лозовецька Валентина Терентіївна

Орлов Валерій Федорович

**ПЛАНУВАННЯ Й РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ
УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ У СИСТЕМІ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Навчальний посібник

За заг. редакцією Д. О. Закатнова

Редактор-коректор *Н. Л. Данилюк*

Обкладинка *К. В. Школьна*

Верстальник *К. В. Школьна*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.

Друк офсетний. Гарнітура Minion.

Умовн. друк. арк. 10,8. Обл. вид. арк. 12,72.

Тираж прим. Зам.

Видавець і виготівник комунальне книжково-газетне
видавництво «Полісся». 10008 Житомир, вул. Шевченка 18а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:

Серія ЖТ № 5 від 26.02.2004 року.