

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

**ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ
УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

Методичний посібник

Київ – 2015

УДК 377-057.87 : 331.36

ББК 74.56

*Рекомендована до друку рішенням вченої ради
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
(протокол № 3 від 19.03.15 р року)*

Рецензенти:

Ковальчук В. І. – заступник директора Інституту післядипломної педагогічної освіти Київського університету ім. Бориса Грінченка, доктор педагогічних наук, доцент;

Алексєєва С. В. – старший науковий співробітник лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник;

Соломенцева Л. М. – практичний психолог ДНЗ «Ржищевський професійний ліцей», спеціаліст вищої категорії.

П24 **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. – Київ : ІПТО НАПН України, 2015. – 221 с.

У посібнику проаналізовано теоретичні основи використання педагогічних технологій у процесі підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри на етапах оптації та набуття професійної освіти в закладах професійно-технічної освіти, розкрито особливості застосування інноваційних педагогічних технологій стосовно кар'єрного розвитку учнів ПТНЗ, висвітлено педагогічну технологію формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх.

Посібник призначений для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, працівників навчально(науково)-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, викладачів і студентів ВНЗ, аспірантів і докторантів.

© Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних наук
України, 2015

© Закатнов Д. О., Злочевська Л. С.,
Локшин В. С., Орлов В. Ф., Павлов Ю. О.,
2015

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ УЧНІВ ПТНЗ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ..... 5

1.1. Суть поняття «професійна кар'єра» 7

1.2. Сутність поняття «педагогічна технологія»..... 17

1.3. Організаційно-педагогічне середовище реалізації технологій підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри..... 28

Література до розділу..... 37

РОЗДІЛ 2. ВИКОРИСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ..... 39

2.1. Педагогічні технології як засіб підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри..... 39

2.2. Застосування акмеологічних та арт-терапевтичних технологій при підготовці учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри..... 54

2.3. Підготовка учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри у позаурочний час 63

Література до розділу..... 72

РОЗДІЛ 3. ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПТНЗ УЯВЛЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ..... 73

3.1. Формування уявлення про професійний успіх як психолого-педагогічна проблема..... 73

3.2. Тренінгові технології формування в учнів ПТНЗ уявлення про професійний успіх..... 78

3.3. Психолого-педагогічний тренінг для учнів професійно-технічних навчальних закладів 86

3.3.1. Заняття 1. Знайомство 86

3.3.2. Заняття 2. «Що я знаю про себе»..... 95

3.3.3. Заняття 3. «Моє ставлення до себе» 105

3.3.4. Заняття 4. «Успішність професійної діяльності».....	114
3.3.5. Заняття 5. «Управління часом».....	124
3.3.6. Заняття 6. «Саморегуляція»	131
3.3.7. Заняття 7. «Конструктивна взаємодія».....	143
3.3.8. Заняття 8. «Ефективне вирішення конфліктів»	155
3.3.9. Заняття 9. «Моделювання життєвого шляху».....	163
3.3. Педагогічні техніки формування в учнів ПТНЗ уявлення про професійний успіх.....	167
Література до розділу.....	192
ДОДАТКИ	193
Додаток 1. Тематичний план і програма курсу для учнів професійно-технічних навчальних закладів «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» (предмети, що вільно обираються).....	193
Додаток 2. Тематичний план орієнтовно-розвивальної програми для учнів професійно-технічних і загальноосвітніх навчальних закладів «Сходи до професії»	200
Додаток 3. Рекомендації з реалізації програми «Сходи до професії»	201

ВСТУП

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашому суспільстві, ставлять до майбутнього фахівця ряд вимог: до його здатностей щодо самореалізації в праці, до прийняття відповідальних життєвих рішень стосовно професійного майбутнього, наполегливості в здійсненні своїх професійних планів, до наявності в неї навичок адаптації у динамічних ринкових умовах тощо. На тлі кризових соціально-економічних явищ, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особистісну ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти. Ринкова економіка надає досить широкі можливості для розкриття професійного потенціалу працівника, однак, труднощі адаптації до нових соціально-економічних умов і в реалізації індивідуальних можливостей у цих умовах, зазнають усі вікові категорії населення, оскільки кардинально змінюються колишні орієнтири соціального життя. Така ситуація багато в чому обмежує можливості людини приймати оптимальні рішення щодо розвитку своєї професійної діяльності, планування кар'єри й успішної адаптації до мінливих умов ринку. Одним з напрямків подолання даного протиріччя є підготовка молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Вибір молодою людиною професійної кар'єри в значній мірі визначає стиль і спосіб життя. І хоча на планування кар'єри молодих людей усе більший вплив спричиняє майновий і соціальний стан батьків, багато чого залежить від їхніх власних зусиль – ставлення до навчання, цілеспрямованості, що в чималому ступені визначає можливість працевлаштування за фахом і самореалізації в професійній сфері. Для педагогічної теорії й практики актуалізується проблема створення виховних технологій, за допомогою яких у процесі професійної підготовки можна озброїти учня знаннями, уміннями й навичками, що забезпечують його готовність покладатися на самого себе, активно проявляти ініціативу й самостійність у прийнятті необхідних рішень у різних сферах життєдіяльності, у тому числі – професійної. До них належать і

технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри. Відповідні технології є відносно новими об'єктами дослідження для вітчизняної педагогіки. Це обумовлено тим, професійна кар'єра стала об'єктом дослідження для психології й педагогіки відносно недавно. Регулярне вивчення комплексу проблем, пов'язаних із професійною кар'єрою учнівської, почалося лише в минулому десятилітті. Разом з тим, розробка й використання педагогічних технологій підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри може бути ефективним засобом вирішення низки соціально-економічних проблем, пов'язаних із входженням молодого покоління до світу праці.

У першому розділі методичного посібника проаналізовано теоретичні основи проектування виховних педагогічних технологій, в тому числі – технологій підготовки молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри з урахування особливостей розвитку особистості на етапі набуття професійної підготовки. Розкрито особливості створення організаційно-педагогічного середовища, необхідного для реалізації зазначених технологій.

У другому розділі висвітлено методику застосування акмеологічних та арт-терапевтичних виховних педагогічних технологій при підготовці учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

У третьому розділі розглянуто особливості формування в учнів професійно-технічних навчальних закладів уявлень стосовно майбутньої професійної кар'єри, які є важливим фактором впливу на її вибір та її планування. Цей розділ також містить приклад психолого-педагогічного тренінгу, спрямованого на формування таких уявлень.

У додатках наведено тематичний план і програма курсу для учнів професійно-технічних навчальних закладів «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» (предмети, що вільно обираються), тематичний план орієнтовно-розвивальної програми для учнів професійно-технічних і загальноосвітніх навчальних закладів «Сходинки до професії» та рекомендації з її реалізації.

РОЗДІЛ 1. ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ УЧНІВ ПТНЗ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Суть поняття «професійна кар'єра»

Становлення в Україні ринкових відносин активізував дослідження комплексу проблем, пов'язаних з професійною кар'єрою. Насамперед її вивчення розпочали соціологи, політологи, економісти, фахівці з менеджменту тощо. З точки зору цих наукових дисциплін кар'єра як правило розглядалася як поступове просування по службових сходинках, що супроводжуються зміною та набуттям нових навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника. Зокрема, у соціології кар'єра визначається як процес просування людини по щаблях виробничої, соціальної, адміністративної або іншої соціальної ієрархії. Саме у такому контексті її розглядав Ф. Філіппов, який виділяв наступні фактори, що визначають характер кар'єри:

- психологічні (особисті здатності людини, її цілеспрямованість, воля);
- макроекономічні (пануючий тип суспільно-економічних відносин);
- соціальні (можливості, що надаються даним суспільством щодо здійснення кар'єри) [39, с. 262–263].

Як життєвий шлях індивіда в контексті професійного розвитку, що характеризується впливом соціально-економічних й особистісних факторів, визначала професійну кар'єру С. Митюніна. Авторка виокремила низку факторів, під впливом яких відбувається кар'єрний розвиток особистості, а саме: кар'єрне середовище, кар'єрний простір, професійний престиж, професійний статус. На думку дослідниці зазначені фактори прямо або опосередковано впливають на такі характеристики кар'єри як її швидкість, послідовність займаних посад, перспективна орієнтація тощо [21].

Принагідно зазначимо, що якщо у роботах зарубіжних психологів і педагогів термін «професійна кар'єра» вживається вже понад півстоліття, то у вітчизняних психолого-педагогічних дослідженнях він став об'єктом досліджень порівняно недавно. Такий стан речей можна зокрема пояснити

історично сформованим негативним сприйняттям поняття «кар'єризм», яке, однак, не є тотожним поняттю «професійна кар'єра». Починаючи з середини 90-х років ХХ століття у вітчизняних наукових дослідженнях проблем психології управління персоналом з'являються різноманітні тлумачення дефініції «кар'єра». При цьому в широкому сенсі цей термін визначається як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життєдіяльності, що репрезентується динамікою соціально-економічного становища, статусно-рольових характеристик і форм соціальної активності особистості. У вузькому значенні поняття «кар'єра» пов'язується з динамікою статусу особи та її активністю в професійній діяльності. Одне з визначень поняття «кар'єра» у широкому розумінні цього терміну сформулював А. Кибанов. Він розглядає її як індивідуально усвідомлені шляхи самовираження й задоволеності працею, поступальне просування по службових сходинках, зміну навичок, здатностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника [11]. Було також запропоноване (А. Маркова, Ю. Укке) широке тлумачення поняття «професійна кар'єра» як професійного просування, професійного зростання, як процесу професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, потім зміцнення професійних позицій, досягнення майстерності тощо) [19; 37].

У дослідженнях, присвячених проблемі управління персоналом, прийнято виокремлювати аспект суб'єктивного усвідомлення професійного шляху. При цьому кар'єра розглядається як індивідуально усвідомлені позиції та поведінка, що пов'язані із трудовим досвідом і діяльністю упродовж економічно активного життя людини й не означає іншого успіху або невдачі, ніж у власному судженні індивіда [10]. Крім того, дослідники акцентували увагу на тому, що життя людини поза роботою має значний вплив на професійну кар'єру і є її невід'ємною частиною [11, с. 20].

Людина може усвідомлено обирати й робити свою кар'єру як у професійному, так й у посадовому плані. При цьому обидва аспекти кар'єри можуть у людини не збігатися. Справжній професіонал, зазначала А. Маркова,

може і не зробити службову кар'єру, і, навпаки, людина, що обіймає високі посади, не завжди досягає високого рівня професіоналізму.

Декілька підходів до визначення поняття «професійна кар'єра» запропонували В. Ігнатов, В. Белолипецький й О. Понеделков. Вони зазначили, що її можна розглядати:

– з погляду процесуального підходу як спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження;

– з позицій статусного підходу кар'єра як досягнутий людиною результат діяльності й соціальний статус;

– у рамках ціннісного підходу кар'єра пов'язана із суспільно значущою й позитивно оцінюваною діяльністю особистості в соціумі;

– з позицій індивіда кар'єра розуміється як індивідуальний трудовий шлях людини, її діяльність, що виражена в професійній і посадовій формах (саме таке поняття кар'єри використовується найчастіше) [29].

Принагідно зауважимо, що в ряді нещодавно опублікованих досліджень вітчизняних авторів визначення кар'єри виходять за рамки лише просування у професійній діяльності. Так, наприклад, визначення професійної кар'єри, запропоноване М. Пряжниковим, має розширювальне тлумачення. Дослідник зазначив, що кар'єра – це не лише успішність у даній професійній діяльності, а й успішність всього життя [30, с. 136]. Водночас кар'єра розуміється як індивідуально усвідомлені позиції і поведінка, що пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж економічно активного життя людини. Тому, наголошують сучасні дослідники професійної кар'єри, в основі побудови професійної кар'єри знаходиться «Я-концепція» особистості. Так, наприклад, Р. Кричевський вважає, що професіоналізм і, як наслідок, професійна кар'єра, є якісною характеристикою особистості і лише реалізуючи себе як особистість, людина виступає справжнім творцем власного «Я» [16, с. 13]. За такого підходу просування по посадовим сходинкам є не самоціллю, а лише одним з варіантів, засобів самореалізації людини, до яких можна також віднести професійне вдосконалювання, тобто залучення до процесу виконання

ускладнених робочих завдань при насиченні трудового процесу елементами творчості. Професійну кар'єру не лише як просування по посадових сходах, а й як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей визначав І. Ладанов. Дослідник зазначав, що високий професіоналізм є важливим, але не єдиним фактором успішного професійного й особистісного розвитку, поєднаного з ефективним кар'єрним просуванням [17]. З позицій акмеології професійна кар'єра супроводжується індивідуально-професійним розвитком, який є передумовою загального розвитку людини. За такого підходу в акмеології кар'єра визначається як безперервний процес успішного професійного просування, професійного зростання, переходу від одних щаблів професіоналізму до інших, більш високих [6].

Значну кількість досліджень за цією проблематикою спрямовано на розкриття психологічного змісту поняття «професійна кар'єра». Такі дослідники як О. Бодалев і Л. Рудкевич виділили наступні складові його психологічного наповнення:

- характер цілей, які ставить людина, включаючись в один з видів професійної діяльності, значущих для держави, громадянином якої він є, і важливих для суспільства, членом якого він є;

- система мотивів, що спонукують людину виконувати діяльність, більш-менш корисну для держави й суспільства, а також система цінностей, що зумовлює зазначені мотиви;

- ступінь актуалізації в процесі діяльності здібностей людини, які розкриваються в конкретних вчинках і справах, що свідчать про досягнутий рівень професіоналізму [3].

Слід зазначити, що саме здібності не випадково розглядаються у зв'язку з аналізом поняття «кар'єра», оскільки однакову мету щодо кар'єри можуть ставити й досягати люди, які розрізняються здібностями й тому витрачають для неоднакові зусилля для її досягнення, використовуючи для цього різні стилі діяльності при різних рівнях професіоналізму. В організаціях, що мають складну ієрархічну структуру, динамічне посадове просування для значної

кількості співробітників є досить проблемним, в той час як безперервне професійне вдосконалювання, залучення до процесу виконання ускладнених робочих завдань тощо, є практично необмеженими.

Сутність поняття «кар'єра» не лише в аспекті професійної діяльності, але й стосовно до інших життєвих ситуацій досліджували Д. Іванцевич і О. Лобанов. Вони зазначали, що можна вести мову про кар'єру не лише професіоналів, але й домогосподарок, тимчасових, сезонних робітників тощо, оскільки вони теж просуваються вперед у тому розумінні, що їхні здібності, уміння, навички тощо зростають разом з зростанням відповідного досвіду й відповідальності. В таких випадках йдеться про розвиток людини, але при цьому її соціальний статус не змінюється [10]. Цю точку зору в певному ступені підтверджують погляди Т. Новацького на різновиди праці. Дослідник вважає, що адміністративно та юридично регламентація, яка охоплює власне професійну працю, не охоплює значних частин процесів праці. Він вказує, що за межі професійної праці виходять усі так звані позапрофесійні або аформальні роди занять (самообслуговування, праця на городі, хобі і т. ін.), але які теж можна аналізувати у контексті проблеми професійної кар'єри [22, с. 152–153].

Побудову кар'єри як складову процесу професійного самовизначення особистості, в основі якого знаходиться її «Я-концепція», аналізував М. Пряжников. Дослідник зауважив, що в ситуації вибору напряму професійної кар'єри людина впродовж життя опиняється неодноразово: під час навчання у загальноосвітній школі, після її закінчення, після набуття професійної освіти, при зміні сфери професійної діяльності тощо. Спираючись на широке розуміння поняття «кар'єра», М. Пряжников розглядав професійне самовизначення як провідну складову частину кар'єри [30]. Але при аналізі сутності професійного самовизначення в тісному взаємозв'язку з життєвим й особистісним самовизначенням, поняття «професійна кар'єра» й «професійне самовизначення» деякими дослідниками розглядаються як тотожні [7; 12; 20 та ін.].

Як зазначалося вище, психолого-педагогічні проблеми професійної

кар'єри значно раніше почали досліджуватися за кордоном, насамперед у США. Дослідження здійснювалися залежно від того змісту, що вкладався у розуміння поняття «кар'єра»: з погляду засобів, необхідних для досягнення певного результату – уявлень про послідовність індивідуального професійного розвитку (психологічний підхід); з погляду досягнення результату – переходу людини з однієї посади або одного становища в суспільстві до іншого, або так званої кар'єри «робочого місця» (соціологічний підхід). Чимало авторів акцентували увагу на існуванні двох основних моделей дослідження кар'єри: життєво-історичної, заснованої на аналізі розвитку особистості, і еволюціоністської, що простежує ключові причинні зв'язки. У першій моделі зміни, які відбуваються в суспільстві й кар'єрі, виступають у комплексі, де психологічні й соціальні фактори переплітаються між собою. Друга модель підкреслює незмінність людської природи, а суспільний успіх кар'єри пов'язує із хронологічним віком і наявністю відмінностей між людьми. Отже, з точки зору американських психологів і педагогів кар'єра є, з одного боку, певною складовою життєвого шляху людини й, з іншого боку, – структурним елементом ринку праці [12].

Сказане дає підстави розглядати професійну кар'єру як лонгітюдний процес вибору, набуття особою певної професії й самореалізації у ній, для якого притаманна його незавершеність у плані безперервної професіоналізації особистості впродовж всього активного трудового життя, яка передбачає постійне підвищення її фахового рівня, а часом й зміну професії.

Наприкінці ХХ – початку ХХІ в. боротьба за зниження витрат на виробництво продукції (надання послуг) в умовах жорсткої конкуренції на глобалізованих ринках і можливості, надавані інформаційними технологіями, тенденція до збагачення праці і й ряд подібних факторів вплинули на перспективи ви будови людиною професійної кар'єри. Значна а кількість кваліфікованих спеціалістів опинилася в ситуації, коли їхні професійні навички внаслідок певних причин стали непотрібні не потрібні (відмирання професій, автоматизація виробництва, зникнення попиту на певну продукцію,

переміщення виробництва в інші країни і таке інше). Споживчий ринок переорієнтував виробничий сектор не на задоволення потреб соціальних верств, груп населення, як це було в епоху масового виробництва, а на задоволення потреб індивідуального клієнта. Як наслідок, поменшала частка довгострокових замовлень, замовлень на масовий і крупносерійний випуск продукції, зростає частка короткострокових індивідуальних замовлень. Для найманих робітників це означає необхідність активного пошуку роботи на ринку праці, постійного розвитку з урахуванням перспектив і динаміки цього ринку в частині попиту й готовності до тимчасової й мультіорганізаційної праці, набуття форм власної професійної компетентності, які склали б «пристойне портфоліо», що дозволяє отримувати зайнятість за різними спеціальностями і навіть професіями. Зараз практично єдиний актив найманого робітника – це можливість вибирати ту або іншу роботу в рамках або за межами тієї або іншої організації. У міру вдосконалювання своїх професійних навичок на внутрішньому й зовнішньому ринку праці вони поліпшують і свої кар'єрні можливості [35]. У таблиці 1.1 наведено порівняння традиційних (старих) і нових умов кар'єри [38].

Таблиця 1.1

Старі й нові умови розвитку професійної кар'єри

Раніше	Тепер
Повна довгострокова зайнятість	Тимчасові контракти, що припускають неповну зайнятість
Гарантована зайнятість	Незабезпеченість зайнятстю
Вузька колія кар'єрного росту	Повторювані зміни в кар'єрі
Одна професія на все життя	Кілька сфер професійної діяльності
Одна організація (підприємство) все життя	Кілька організацій (підприємств) або самостійна діяльність
Регулярні просування	Підтримка постійної здатності забезпечити собі зайнятість
Багаторівнева організаційна ієрархія	Піраміда з нечітко вираженими шарами
Передбачувані трудові переміщення	Непередбачуваність трудових переміщень
Внутрішній ринок праці	Зовнішній ринок праці
Кар'єрним зростанням співробітника керує компанія	Співробітники самі керують своєю кар'єрою

Організація сприяє розвитку людей	Розвиток – справа самих співробітників
Кар'єра національна, в одній державі	Кар'єра інтернаціональна

На професійну кар'єру людини значний вплив спричиняє й рівень її домагань, тобто рівень поставленої людиною мети або чергового досягнення [7; 30; 38 та ін.]. Рівень домагань може бути занижений, завищений або реалістичний. Занижений або завищений рівень домагань проявляється у виборі занадто легких або занадто важких цілей, у підвищеній тривожності, непевності у своїх силах і т.п. Люди, що характеризуються реалістичним рівнем домагань, вирізняються впевненістю у своїх силах, наполегливістю в досягненні мети, більшою продуктивністю, критичністю тощо.

Таблиця 1.2.

Вплив рівня домагань на професійну кар'єру людини

Рівень домагань	Перспективи професійної кар'єри
Занижений	Мала ймовірність успішної вертикальної кар'єри (підвищення на посаді)
Завищений	Мала ймовірність успішної горизонтальної кар'єри (підвищення майстерності)
Реалістичний	Значна ймовірність успішної горизонтальної й вертикальної кар'єри

На думку А. Мейо існує декілька основних напрямів планування професійної кар'єри. Він виокремив такі: планування індивідуальної кар'єри, спільне планування кар'єри, організаційне планування кар'єри. Дослідник зазначав, що процеси індивідуального планування кар'єри містять у собі:

- самопізнання, самовизначення в частині потенціалу професійного розвитку й кар'єрних очікувань учня ПТНЗ;
- одержання професійних консультацій;
- участь у роботі навчальних груп з планування кар'єрного розвитку;
- розробка планів особистісного й професійного саморозвитку;
- звертання до фахівців з профорієнтації для виявлення кар'єрного ресурсу.

Організаційне планування кар'єри з боку організації включають (у цьому випадку під організацією мається на увазі ПТНЗ):

- професійне навчання;

- процес пошуку місця роботи;
- процес первинної адаптації (виробнича практика, навчальні практичні заняття тощо);
- планування наступності, безперервності кар'єри;
- психолого-педагогічне забезпечення процесів самопізнання й саморозвитку учня.

Спільні (учень – ПТНЗ) процеси включають:

- виявлення й аналіз рівнів особистісного та професійного розвитку учня;
- оцінка професійного потенціалу учня;
- спільне планування кар'єри.

Зазначені вище процеси можуть задовольнити потреби як потенційних роботодавців, так і випускників у контексті проблеми планування останніми власної професійної кар'єри [38, с. 671–673].

Трансформація уявлень про кар'єрний розвиток, викликане посиленням рухливості соціально-економічних процесів, призвели до підвищення ролі й затребуваності консультування, спрямованого на розвиток кар'єрного потенціалу й допомоги в реалізації кар'єри, а саме – консультування для кар'єри (кар'єрного консультування).

Кар'єрне консультування можна визначити як процес взаємодії учня з консультантом, що має за мету допомогти молодій людині у вирішенні проблем розвитку її професійної кар'єри. Розвиток кар'єри як процес включає такі послідовні складові як вибір, освоєння, адаптацію й просування в професії. Розвиток кар'єри є процесом усього життя, який динамічно взаємодіє з іншими її аспектами. Коло стосовних до професійної кар'єри проблем містить у собі (але не обмежується тільки ними) зняття невизначеності й нерішучості у її виборі, зростання ефективності професійної діяльності, боротьбу зі стресом, адаптацію, невідповідності людини й робочого середовища, а також проблему неадекватної або незадовільної інтеграції професійних і інших життєвих ролей (наприклад, ролей батька, друга, громадянина) [7].

Кар'єрне консультування, на відміну від профорієнтаційного консультування й консультування з питань працевлаштування, містить у собі не тільки процес визначення мети, якої людина прагне досягнути у своїй професійній діяльності, і розробку конкретного сценарію, прямуючи якому вона зможе реалізувати кар'єрні плани, але й передбачає формування навичок самоуправління кар'єрою. Сучасні моделі управління професійною кар'єрою спрямовані на розвиток навичок самоуправління кар'єрою, як здатності планувати свою власну кар'єру в постійно мінливому контексті ринку праці, мінливої соціальної й організаційної реальності. Такі моделі вимагають від молодшої людини здійснення постійного саморозвитку й самоудосконалювання, більшої активності й самостійності в вирішенні питань, пов'язаних з кар'єрою, а від професіоналів – нових підходів до формування й реалізації індивідуальної професійної кар'єри, заснованих на системному, багаторівневому кар'єрному консультуванні, підвищенні конкурентоспроможності на ринку праці тощо.

Кар'єрне консультування учнів ПТНЗ має за мету надання їм допомоги у виборі та плануванні професійної кар'єри. Для цього зокрема потрібно сформувати у них навички прийняття відповідних життєвих рішень, допомогти в розумінні особливостей ринку праці й світу професійної праці, допомогти зробити своє навчання більш ефективним і цілеспрямованим. Учня і випускникам ПТНЗ, які уперше опинилися на ринку праці, кар'єрне консультування має полегшити процес пошуку роботи через освоєння активних методів працевлаштування.

У процесі кар'єрного консультування учень набуває статусу активного учасника і «головного проєктувальника» власної професійної кар'єри, а саме планування кар'єри перетворюється у творчий процес, що сприяє розвитку індивідуального кар'єрного й професійного потенціалу. При цьому визначаються й уточнюються його життєві цілі й пріоритети, розвивається професійна мотивація, зміцнюється позитивний підхід до вирішення життєвих проблем і завдань, формуються навички прийняття самостійних життєво важливих рішень.

Одним з результатів кар'єрного консультування повинен стати індивідуальний проект кар'єри. Він є продуктом послідовного перетворення кар'єрних установок учня в конкретний план дій, розбитий на етапи, із проробленням заходів для його реалізації, що враховує сильні й слабкі сторони учня, а також поточний стан та перспективи розвитку ринку праці.

У процесі проектування індивідуальної кар'єри можна виділити наступні етапи:

1. Підготовчий етап, який містить у собі, з одного боку, діагностику кар'єрного потенціалу учня ПТНЗ (оцінка його сильних і слабких сторін, психологічних особливостей і професійного досвіду, прояснення життєвих пріоритетів і очікувань, пов'язаних з кар'єрою та ін.), а з іншого – аналіз соціально-економічної ситуації в регіоні й перспективи працевлаштування.

2. Індивідуальний проект кар'єри, що передбачає вироблення оптимальної стратегії кар'єрного розвитку відповідно до індивідуального та соціального контексту життя учня ПТНЗ, а також розробку програми реалізації кар'єри з покроковим планом дій для вирішення конкретних завдань і з урахуванням його індивідуальних ресурсів.

3. Супровід реалізації проекту кар'єри передбачає систематичну мобілізацію індивідуальних ресурсів учня, здійснення моніторинг ринку праці й активне використання його можливостей [35].

Ефективне здійснення консультування для кар'єри передбачає використання психолого-педагогічного інструментарію, який би забезпечував високий рівень підготовки учнів ПТНЗ до вибору і реалізації професійної кар'єри. Одним з напрямів вирішення цієї проблеми є застосування у практиці роботи професійно-технічних навчальних закладів відповідних педагогічних технологій.

1.2. Сутність поняття «педагогічна технологія»

Теоретичні розробки психолого-педагогічних основ процесу професійного виховання учнівської молоді, до числа пріоритетних напрямів

якого належить формування готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри, повинна бути підкріплена системою відповідних практичних методів і прийомів безпосередньої педагогічної роботи з нею. При цьому сукупність методів і прийомів практичної діяльності для досягнення заздалегідь запланованого в загальних рисах предметного результату називають технологією [26]. Тобто, в нашому випадку мова йдеться про створення педагогічних технологій виховної роботи з учнями ПТНЗ.

Принагідно зазначимо, що у зарубіжній психолого-педагогічній літературі поняття «педагогічна технологія» спочатку розглядалося у контексті ідеєю технізації навчального процесу, прихильники якого вважали, що широке використання технічних засобів навчання, в тому числі засобів електронно-обчислювальної техніки, є одним з основних способів підвищення ефективності навчально-виховного процесу. Таке трактування зберігалось аж до 70-х рр. минулого сторіччя. У 70-х рр. в педагогіці сформувалася ідея повної керованості навчальним процесом, яка обумовила прийняття такої установки: вирішення проблем навчально-виховного процесу є можливим через його управління з точно заданими цілями, досягнення яких повинне піддаватися чіткому опису й визначенню [там же, с. 25]. Зрозуміло, що педагогічні технології не можуть бути чимось принципово новим по суті у порівнянні з іншими технологіями. Як і будь-які інші технології, вони мають свої специфічні особливості, обумовлені інструментарієм, тобто педагогічними методами і засобами, які в них використовуються, та об'єктом, тобто особистістю, на який вони впливають. Їхня специфіка проявляється і у наявності виховного компоненту, який не дозволяє прогнозувати стовідсоткову успішність їх застосування у практиці роботи навчальних закладів. Проте, педагогічні технології забезпечують нові можливості впливу на традиційний навчально-виховний процес і підвищення його ефективності [9, с. 15–16].

Справжній розвиток педагогічної науки, зазначав А. Макаренко, пов'язаний з її здатністю «проектувати особистість», тобто задавати з повною визначеністю (діагностично) ті її якості й властивості, які повинні бути

сформовані в процесі виховання. Він зазначав, що невизначеність поставлених виховних цілей призводить до неупорядкованості педагогічного процесу й безвідповідальності викладачів за результати навчання й виховання учнів. Визначеність цілей, вказував А. Макаренко, дає можливість перейти до строгої технології навчально-виховного процесу [18, с. 95].

Сутність поняття «педагогічні технології» трактується сьогодні неоднозначно. За свідченням В. Ягупова, існує більше трьохсот визначень понять «технологія навчання» або «педагогічна технологія». Вони групуються за наступними основними підходами: системний метод; педагогічна система; діяльність; спосіб організації навчального процесу; моделювання навчального процесу. При цьому дослідник вказує на наступні істотні ознаки технології як педагогічної категорії

- діагностичне цілеполагання й результативність;
- можливість алгоритмізації й проектування системи;
- цілісність і керованість навчального процесу, реалізованого на основі даної технології навчання;
- можливість корегувати навчальний процесу відповідно до результатів його діагностування [42].

У становленні сутності поняття «педагогічна технологія» можна умовно виділити декілька етапів. Перший період (40-і – середина 50-х рр. минулого століття) характеризується впровадженням до навчального процесу технічних засобів подання інформації – запису й відтворення звуку й проекції зображень – об'єднаних поняттям «аудіовізуальні засоби навчання» .

Другий період (середина 50-х – 60-і рр.) відзначений виникненням технологічного підходу, теоретичною базою якого стала ідея програмованого навчання. Попередником педагогічної технології стало програмоване навчання, характерними рисами якого є:

- уточнення навчальних цілей;
- по елементна розбивка процедури їх досягнення;
- строга послідовність процесу навчання.

За такого підходу програмоване навчання є можна розглядати як свого роду «автоматичний репетитор», який веде учнів:

- 1) шляхом коротких логічних пов'язаних кроків, так що він
- 2) майже не робить помилок і
- 3) дає правильні відповіді, які
- 4) негайно підкріплюються шляхом повідомлення результату, у результаті чого він
- 5) рухається послідовними наближеннями до відповіді, яка є метою навчання [32].

У цей період були розроблені аудіовізуальні засоби, спеціально призначені для навчальних цілей: засобу зворотному зв'язка, електронні класи. На відміну від терміна «технологія в освіті», який був тотожним поняттю «технічні засоби навчання», під «технологією освіти» стали мати на увазі науковий опис (сукупність засобів і методів) педагогічного процесу, який гарантовано забезпечував запланований результат.

Для наступного періоду (70-і рр.) характерні три особливості. По-перше, відбувається розширення бази педагогічної технології. Крім аудіовізуальних засобів й програмованого навчання фундамент педагогічної технології надбудували інформатика, теорія телекомунікацій, педагогічна кваліметрія. По-друге, змінюється методична основа педагогічної технології, здійснюється перехід від вербального до аудіовізуального навчання. По-третє, ведеться активна підготовка професійних педагогів-технологів. У цей період технологія навчального процесу розробляється на основі системного підходу, а дослідники розуміють педагогічну технологію як вивчення, розробку й застосування принципів оптимізації навчального процесу на основі новітніх досягнень науки й техніки [40].

У 80-х рр. почався четвертий етап в еволюції поняття «педагогічна технологія». Його характерною рисою є створення навчальних комплексів на основі використання персональних комп'ютерів, зростання кількості і якості педагогічних програмних засобів, використання систем інтерактивного відео

тощо.

Досліджуючи сутність цього феномену, Н. Тализіна зазначала, що головним завданням педагогічної технології є визначення корисних для практики, найбільш раціональних і ефективних методів досягнення поставлених педагогічних цілей, а сама технологія є теоретичним підґрунтям педагогічної практики, оскільки містить систему науково обґрунтованих рекомендацій, що використовуються у навчально-виховному процесі [36].

Виходячи з твердження І. Прокопенка і В. Євдокимова про те, що педагогічна технологія – це мистецтво учіння, яке виступає як системний метод створення, використання й визначення всього процесу викладання й засвоєння знань із врахуванням технічних і людських ресурсів у їх взаємодії, що ставить своїм завданням оптимізацію форм освіти, можна розглядати її як напрямок педагогічної діяльності, що ставить за мету підвищення ефективності навчально-виховного процесу, гарантування досягнення запланованих освітніх результатів [28].

На думку В. Сластьоніна, І. Ісаєва та Є. Шиянова педагогічну технологію можна розглядати як послідовну, взаємообумовлену систему дій педагога, пов'язаних із застосуванням тієї або іншої сукупності методів виховання й навчання, здійснюваних у педагогічному процесі з метою розв'язання різних педагогічних завдань: структурування й конкретизація цілей педагогічного процесу; перетворення змісту освіти в навчальний матеріал; аналіз міжпредметних і внутрішньопредметних зв'язків; вибір методів, засобів і організаційних форм педагогічного процесу [34].

Педагогічні технології диференціюються на технології навчання (дидактичні технології) і технології виховання. В. Пикан виділяє найбільш суттєві ознаки таких технологій:

- технологія розробляється під конкретний педагогічний задум, тобто можна розрізняти технології процесу передачі знань і технології розвитку особистості;

- технологічний ланцюжок педагогічних дій, операцій, комунікацій

вибудовується строго відповідно до цільових настанов, що мають форму конкретного очікуваного результату;

– технологія передбачає взаємозалежну діяльність вчителя й учнів на договірній основі з урахуванням принципів індивідуалізації й диференціації, оптимальної реалізації людських і технічних можливостей, діалогічного спілкування;

– елементи педагогічної технології повинні, з одного боку, відтворюватися будь-яким вчителем, а з іншого – гарантувати досягнення планованих результатів (державного стандарту) усіма школярами;

– невід’ємною частиною педагогічної технології є діагностичні процедури, що містять критерії, показники й інструментарій вимірювання результатів діяльності [27].

Хоча термін «педагогічна технологія» активно застосовується з 40-х рр. минулого століття, він і досі знаходиться на етапі понятійного становлення. Існує велика кількість визначень поняття «педагогічна технологія», а його сутність дослідники цієї проблеми трактують по-різному, залежно від того, на яку саме структуру та складові навчально-виховного процесу вони при цьому спираються [14, с. 59–61]. Слід також зазначити, що у вітчизняних публікаціях можна зустріти й термін «освітня технологія» та «технологія навчання». Освітню технологію як теоретично обґрунтовану систему упорядкованих професійних дій педагога, що при оптимальності ресурсів і зусиль гарантовано забезпечує ефективну реалізацію поставленої освітньої мети та можливість відтворення процесу будь-яким педагогом незалежно від рівня його майстерності визначила С. Сисоєва [33]. В українському педагогічному словнику С. Гончаренком на основі відповідного визначення ЮНЕСКО сформульоване наступне тлумачення терміна «технологія навчання»: «це в загальному розумінні системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання й засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів і їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти» [5]. У Російській педагогічній енциклопедії педагогічна технологія

визначається як сукупність засобів і методів відтворення теоретично обґрунтованих процесів навчання й виховання, що дозволяють успішно реалізовувати поставлені освітні цілі. Вона передбачає відповідне наукове проектування, при якому ці цілі задаються досить однозначно й зберігається можливість об'єктивних поетапних вимірювань і підсумкової оцінки досягнутих результатів [31, с. 125]. Педагогічна технологія відбиває тактику реалізації освітніх технологій і вибудовується на знанні закономірностей функціонування системи «педагог – матеріальне середовище – учень» в певних умовах навчання (індивідуальне, групове, колективне, масове тощо). Цій технології притаманні загальні риси і закономірності реалізації навчально-виховного процесу, незалежно від того, при вивченні якого конкретного предмета вони використовуються [8, с. 18].

Протягом багатьох років проблемам, пов'язаним з педагогічними технологіями, значна увага приділяється за кордоном. У зарубіжній педагогіці педагогічна технологія розглядається як засіб, який дозволяє суттєво підвищити ефективності освітнього процесу та гарантувати досягнення запланованих педагогічних результатів. У деяких країнах були здійснені спроби створення гнучких педагогічних технологій, що забезпечують повне управління роботою навчальних закладів. Такі дослідники, як Дж. Брунер, Т. Сакамото, Д. Карнегі визначили педагогічну технологію як галузь знань, яка обумовлена закономірностями побудови, реалізації й оцінки всього навчально-виховного процесу з урахуванням його цілей [13]. Такі зарубіжні вчені, як П. Мітчелл, Р. Томас, А. Ламсдейн, Б. Блюм, К. Річмонд, Л. Елтон запропонували застосовувати багатоаспектний підхід при розгляді педагогічних технологій, згідно з яким педагогічна технологія – це система забезпечення і відтворення позитивних наслідків педагогічної діяльності [26; 28; 32 та інші].

У контексті проблеми, що розглядається, 90-і рр. ХХ століття характеризується розширенням бази педагогічної технології на основі останніх на той час досягнень психолого-педагогічної науки. У навчально-виховний процес були запроваджені нові результати досліджень у психології, нові форми

організації навчально-виховного процесу, актуальними стали теорія управління пізнавальною діяльністю учнів, наукова організація праці вчителя тощо.

Так наприклад, на думку В. Беспалько педагогічні технології характеризуються наступними ключовими особливостями:

1. За допомогою педагогічної технології педагоги прагнуть перевести навчально-виховний процес на шлях попереднього проектування.

2. Педагогічна технологія передбачає проектування навчально-виховного процесу, що детермінує структуру й зміст навчально-пізнавальної діяльності самого учня.

3. Істотною рисою педагогічної технології виступає процес цілеутворення. При цьому проблема цілей у педагогічній технології є центральною й розглядається у двох аспектах:

1) діагностичного цілеутворення й об'єктивного контролю якості засвоєння учнями навчального матеріалу;

2) розвитку особистості учня в цілому.

4. Розробка педагогічної технології й її реалізація на практиці здійснюється на основі принципу цілісності (як структурної, так і змістовної) усього навчально-виховного процесу. Цілісне проектування педагогічної системи дозволяє деякою мірою гарантувати якість підготовки учнівської молоді до життя [1, с. 12–13].

З середини дев'яностих років розпочався новий період розвитку технологізації в педагогіці. На базі персональних ЕОМ було створено комп'ютерні класи, при цьому зросла кількість і якість педагогічних програмних засобів навчання, вони стали більш адаптованими до потреб навчально-виховного процесу. Під впливом системного підходу поступово уточнювалася сутність поняття «педагогічна технологія». Така дослідники як В. Беспалько, В. Данюшенков, В. Питюков та ін. прийшли до висновку, що головне в педагогічній технології є проектування процесу формування особистості учня, яке гарантує педагогічний успіх, незалежно від майстерності вчителя. За такого підходу педагогічна технологія виступає як система, до якої

входять учасники педагогічного процесу та система теорій, ідей, методів і засобів організації навчально-виховної діяльності для ефективного забезпечення розв'язання проблем, що охоплюють всі аспекти формування особистості учня.

Як зазначав Г. Селевко, в освітній практиці поняття «педагогічна технологія» використовується на трьох ієрархічно супідрядних рівнях:

1. Загальнопедагогічний рівень: технологія характеризує цілісний освітній процес у даному регіоні, навчальному закладі, на певному щаблі навчання. До неї включається сукупність цілей, змісту, засобів і методів навчання, алгоритм діяльності суб'єктів і об'єктів навчально-виховного процесу.

2. Предметний рівень: сукупність методів і засобів реалізації певного змісту навчання й виховання в рамках одного предмета, класу тощо (методика викладання предметів, методика роботи вчителя, вихователя).

3. Локальний (модульний) рівень: являє собою технологію окремих частин навчально-виховного процесу, розв'язок часткових дидактичних і виховних завдань (технологія окремих видів діяльності, формування понять, виховання окремих особистісних якостей, технологія уроку, технологія самостійної роботи тощо) [32].

Тобто, якщо мова йдеться про технологію підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри, то ми маємо справу з локальною виховною педагогічною технологією. Принагідно зазначимо, що переважна більшість досліджень з цієї проблематики присвячена дидактичним, тобто навчальним, а не виховним технологіям. У сфері виховання, на нашу думку, сьогодні можна вести мову переважно про елементи технологізації, використання яких робить виховний процес більш ефективним. Це обумовлюється зокрема тим, що на відміну від виробничих або навчальних процесів процес виховання має цілісний характер, його важко розділити на операції, здійснювати педагогічні впливи у вигляді дрібних кроків або послідовного формування окремих якостей, тобто виховні впливи здійснюються не за послідовно-паралельною схемою, а комплексно.

У психолого-педагогічній літературі представлено декілька класифікацій педагогічних технологій (В. Беспалько, В. Гульчевський, Г. Селевко, В. Фоменко та інші). З точки зору нашої проблематики принципово важливою стороною в педагогічній технології є позиція дитини в освітньо-виховному процесі, ставлення до дитини з боку педагогів. За такого підходу виділяються такі типи технологій:

а) авторитарні технології, у яких педагог є одноособовим суб'єктом навчально-виховного процесу, а учень є лише «об'єктом». Вони відрізняються «жорсткою» організацією шкільного життя, обмеженням ініціативи й самостійності учнів, застосуванням вимог і примусу;

б) високим ступенем неухважності до особистості дитини відрізняються дидактоцентричні технології, у яких також панують суб'єкт-об'єктні відносини педагога й учня, пріоритет навчання перед вихованням, а найголовнішими факторами формування особистості вважаються дидактичні засоби;

в) індивідуально-орієнтовані (антропоцентриські) технології ставлять у центр усієї шкільної освітньої системи особистість дитини, забезпечення комфортних, безконфліктних і безпечних умов її розвитку, реалізацію її природних потенціалів. Особистість дитини в цій технології виступає не тільки об'єкт, але й пріоритетний суб'єкт, тобто її розвиток є метою освітньої системи, а не засобом досягнення певної сторонньої мети [26, с. 34].

Принагідно зазначимо, що у будь-якій педагогічній системі «виховна технологія» – поняття, що безпосередньо взаємодіє з освітніми завданнями навчального закладу. Але якщо освітнє завдання виражає цілі навчання й виховання, то виховна технологія – виховні шляхи й засоби їх досягнення. Відповідно до структури виховного процесу вибудовується й виховна педагогічна діяльність: розробляються цілі, зміст, засоби й види такої діяльності, а також визначається інструментарій для аналізу її результатів. При цьому визначення цілей виховання передбачає здійснення педагогічної діагностики, тобто вивчення поточного стану виховного процесу. За такого підходу виховний процес має циклічний характер і передбачає повторювання

виховної діяльності: діагностика → проектування → реалізація → діагностика на наступному рівні виховної взаємодії.

Таким чином, технологія підготовки учнів ПТНЗ молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри є локальною особистісно-орієнтованою педагогічною виховною технологією. У цьому посібнику ми використали визначення виховної педагогічної технології, яке запропонував І. Бех. Відповідно до нього, під виховною технологією розуміються виховні методи, що ґрунтуються не на механізмах зовнішнього підкріплення (заохочення та покарання), а на рефлексивно-вольових механізмах особистості [2, с. 169].

Попередній аналіз інформаційних джерел, в яких так чи інакше розкриваються різні аспекти технологічного підходу до навчально-виховного процесу, свідчить, що сталого понятійно-термінологічного апарату цей підхід ще немає. За результатами аналізу психолого-педагогічної літератури з цієї тематики можна прийти до висновку, що до найпоширеніших термінів належать: «сукупність», «система», «методи», «дії», «взаємодії», «суб'єкти», «результат», «прийоми», «засоби», «способи» тощо. Зазначені терміни у психолого-педагогічній літературі вживаються досить вільно, і таку «вільність» вживання можна проілюструвати, наприклад, визначенням методу як сукупності (або системи) способів. При цьому зауважимо, що спосіб – це метод, в якому всі його складові (дії, засоби, прийоми, час застосування) мають точно визначену кількісну міру. Але неправомірно розглядати сукупність (комплекс) та систему як тотожні поняття. Якщо система – це сукупність, яка побудована за принципом ієрархічності, елементної структурованості та наявності зв'язків між елементами, то сукупність (комплекс) є «сумою» предметів, явищ, дій, властивостей тощо, які становлять єдине ціле, але при цьому можуть не відповідати ознакам системи [14; 15].

У психолого-педагогічній літературі можна знайти значну кількість трактувань терміну «метод». Загальне розуміння методу як категорії науки з філософської точки зору визначає його спосіб досягнення мети, певним чином впорядковану діяльність. Під методом виховання О. Кондратюк розумів певні

способи систематичного впливу на особистість школярів з метою формування їх суспільної свідомості та поведінки [25, с. 219]. Як прийоми та засоби педагогічного впливу на учня, за допомогою якого здійснюється цілеспрямоване формування якостей його особистості визначала метод Г. Щукина [24, с. 374]. На думку В. Юдина, метод виховання являє собою способи, за допомогою яких здійснюється цілеспрямований педагогічний вплив на свідомість та поведінку вихованців, на формування у них необхідних якостей, на збагачення їх досвіду корисної діяльності [41, с. 31]. Такі дослідники, як А. Нісімчук, О. Падалка, О. Шпак наголошували, що метод виховання є способом впливу на свідомість, почуття, волю, поведінку і систему відносин учня [23, с. 130]. Такими дослідниками як В. Беспалько, І. Лернер, М. Нікандров, М. Скаткін метод виховання визначається як спосіб переконання, як сукупність прийомів виховної роботи, як прийоми спільної діяльності вчителя та учнів по розв'язуванню конкретного виховного завдання тощо. Таким чином, під виховними методами консультування для кар'єри ми розуміємо форми, прийоми та способи спільної діяльності педагогів та учнів, які спрямовано на створення умов, що стимулюють особистість школяра до відповідної діяльності, а через неї – до самопізнання, самооцінку індивідуальних особливостей у їх проекції на майбутню професію та самостійно вибудованою уявною проекцією подальшої освітньо-професійної траєкторії.

1.3. Організаційно-педагогічне середовище реалізації технологій підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри

Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору та реалізації професійної кар'єри, у тому числі з застосуванням педагогічних технологій, потребує створення відповідного виховного середовища. При цьому освітня установа є провідним соціальним інститутом, який забезпечує реалізацію педагогічно керованого виховного процесу й інтеграцію дій суб'єктів виховання. За такого підходу виховне середовище ми розглядаємо як

систему впливів і сенсів формування особистості відповідно до визначеної мети, що створюється та реалізовується в певному соціальному й просторово-предметному оточенні. Якщо розглядати «середовище» як сукупність умов, що впливають на розвиток і формування здатностей, потреб, інтересів, свідомості особистості, то основним показником, що його характеризує, є факт взаємодії певних елементів соціуму із суб'єктом виховання [7].

Аналіз психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок, що для розв'язання проблеми проектування виховного середовища, яка сприяє формуванню готовності учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри, у вітчизняною педагогічною наукою створено належне теоретичне підґрунтя. Ряд методологічних положень щодо визначальної ролі виховання у формуванні особистості, її трудовому становленні та про функції діяльності як основи професійного розвитку людини, про характер співвідношення виховання й процесу соціалізації особистості містять роботи І. Беха, О. Леонтєва, А. Мудрика, К. Платонова, Д. Фельдштейна, Д. Ельконіна та інших дослідників. Роль виховного середовища як провідного чинника формування, розвитку й самореалізації особистості, в тому числі як суб'єкта професійної діяльності, висвітлено в роботах Є. Мерзона, Л. Новікової, Є. Павлютенкова, Н. Селіванової, І. Фрумїна та інших дослідників

Потенційна варіативність середовища установи професійно-технічної освіти передбачає конкретизацію педагогічних орієнтирів щодо розвитку її виховного потенціалу за конкретним напрямом. Одним із напрямів підвищення ефективності процесу формування готовності молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри є проектування системи відповідних виховних заходів. Принагідно зазначимо, що проблема проектування виховного процесу в ПТНЗ висвітлена у роботах Г. Балла, І. Беха, А. Вихруща, І. Жданова, О. Киричука, О. Коберника, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Рибалки та інших дослідників.

Оскільки обґрунтований вибір учнем загальноосвітньої школи майбутньої професії і подальшої професійної кар'єри є одним із факторів успішності його професійної підготовки й професійного розвитку, в Україні набула певного

розповсюдження практика створення організаційно-педагогічного середовища як механізму забезпечення функціонування освітньої системи «загальноосвітній навчальний заклад – професійний навчальний заклад» (найбільш розповсюджені системи «СЗШ – ВНЗ», менш розповсюджені системи «ПТНЗ – ВНЗ» й існують одиничні випадки створення систем «СЗШ – ПТНЗ»). Аналіз результатів досліджень за даною проблематикою свідчить про те, що взаємодія середніх загальноосвітніх та професійних навчальних закладів з метою підготовки школярів до вибору професій та професійної кар'єри є педагогічно ефективною. У розділі 3 даного посібника розглянуто приклад реалізації такої взаємодії у процесі реалізації програми «Сходинки до професії».

Формування в учнів професійно-технічних навчальних закладів готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри передбачає здійснення психолого-педагогічного забезпечення й супроводу цього процесу. Однією з можливих форм навчально-виховної діяльності закладу ПТО за цим напрямом є здійснення консультування для кар'єри учнів ПТНЗ. Воно має на меті формування у молодій людини адаптаційних здатностей і навичок, які дозволяють ефективно, з урахуванням конкуренції на ринку праці й достатньо високої ймовірності неповної зайнятості, використовувати свій професійний потенціал. При здійсненні консультування для кар'єри учнів ПТНЗ доцільно керуватися такими положеннями:

- консультування для кар'єри не повинне зосереджуватися лише на проблемах пошуку роботи, а основний акцент доцільно перенести на загальні моделі поведінки особистості в житті, тобто консультуванню для кар'єри варто відійти від роботи із проблемою вибору професії й зосередитися на більш широкій області – людському житті в цілому, однією з найважливіших складових якого є професійна праця;

- консультування для кар'єри доцільно спрямувати на допомогу молодій людині в усвідомленні власних можливостей та перспектив соціалізації в процесі реалізації своєї кар'єри;

– консультування для кар'єри повинне готувати молодь до вибору стилю життя, складовою частиною якого є професійна діяльність;

– консультування для кар'єри повинне допомогти молоді інтегруватися в динамічне соціально-економічне середовище з урахуванням процесів глобалізації та інтеграції;

– консультування для кар'єри може допомогти вийти за рамки стереотипного гендерного мислення на користь об'єктивного аналізу тих професійних можливостей, які юнаки й дівчата бажають розглядати й вибирати [4; 7].

Визначення змісту, форм і методів підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри передбачає урахування особливостей професійного розвитку особистості, притаманних цьому етапу. Згідно з підходами до періодизації професійного розвитку особистості (), навчання в професійно-технічному навчальному закладі припадає на стадію професійної підготовки періоду професійної підготовки й подальшого становлення професіонала. Для цієї стадії характерними є: цілеспрямоване освоєння системи знань, практичних навичок й умінь в обраній професійній діяльності; формування ціннісних уявлень про дану професійну спільність; розвиток і наповнення предметним змістом майбутньої професійної активності; формування професійної придатності до навчання та до праці на основі розвитку професійно важливих якостей особистості й професійно орієнтованих особистісних структур. За такого підходу навчально-виховну роботу ПТНЗ, що має за мету підготовку учнів до планування й реалізації професійної кар'єри, доцільно вибудовувати на основі особистісно орієнтованої парадигми освіти, центральною ланкою якої є безперервний розвиток особистості молодої людини. Зазначена парадигма базується на постулаті щодо необхідності здійснення не лише освіти, але й самоосвіти, не лише виховання й розвитку, але й саморозвитку, самовиховання й самоактуалізації особистості. Орієнтована на індивідуально-психологічні особливості особистості, зазначена підготовка за своєю сутністю повинна бути варіативною, надавати учнівській молоді

можливості вільного й усвідомленого вибору подальших освітніх і професійних маршрутів.

Однією з умов реалізації особистісно орієнтованої парадигми в процесі підготовки учнів в ПТНЗ до планування професійної кар'єри є реалізація даного процесу на принципах практико-орієнтованої освіти, в основу якої покладено оптимальний баланс фундаментальної освіти й професійно-прикладної підготовки особистості. Практико-орієнтовану професійну освіту пов'язують із організацією навчальної й навчально-трудової (виробничої) діяльності учнів, яка спрямована на їх занурення до професійного середовища, створення умов для співвіднесення уявлення про обрану професію з вимогами, які ставляться реальним виробництвом до особистості працівника. Слід зазначити, що реалізація практико-орієнтованої підготовки передбачає внесення певних змін у навчально-виховний процес, оскільки доцільним є розширення практики залучення учнів до виконання реальних виробничих завдань за напрямом професійної підготовки не лише під час виробничої практики. Для цього при ПТНЗ можуть створюватися структурні підрозділи, що діють на принципах госпрозрахунку й залучають учнів у позанавчальний час до виконання робіт за професіями та спеціальностями, до яких їх готують.

Одним із провідних завдань підготовки учнів ПТНЗ до планування професійної кар'єри є формування у них образу «Я». Його успішне розв'язання передбачає не лише формування в учнів певної системи пропедевтичних психологічних знань, але й створення умов для здійснення ними самопізнання, самоаналізу, співставлення знань про себе з вимогами, які ставить обрана професія до особистості тощо [8].

Одним з варіантів вирішення проблеми, пов'язаної з формуванням названих знань й особистісних характеристик, є включення в навчальні плани ПТНЗ курсів, які дають не тільки знання, пов'язані з побудовою перспективної професійної траєкторії, але й знання та вміння, що дозволяють вирішувати проблеми, пов'язані з пошуком роботи й працевлаштуванням. З кола завдань такого курсу випливає, що він мати на меті формування в учнів професійно-

технічних навчальних закладів впорядкованої системи професіографічних і пропедевтичних психологічних знань, а також умінь, пов'язаних з самоаналізом та аналізом професій.

Принципово важливим у процесі планування кар'єри є формування в учнів не тільки адекватних уявлень про обрану професійну діяльність і власне готовність до неї, але й розвиток потреби й умінь включати свою працю в контекст індивідуальних цілей і цінностей, що визначають специфіку вбудовування особистості в систему міжособистісних відносин як на виробництві, так і в соціумі.

У дидактичному аспекті планування кар'єри можна розглядати як процес перманентного розвитку професійної самоконцепції й самовизначення в термінах власних здатностей, талантів, мотивів, потреб, відносин, цінностей тощо. Формування професійної самоконцепції учнів доцільно організувати як процес послідовного включення їх в пізнавальну (репродуктивну за характером), дослідницьку й проектно-практичну діяльність з побудови особистого плану кар'єри. Як системоутворюючий елемент організаційно-педагогічного середовища, спрямованого на реалізацію зазначених завдань, можна розглядати курс для учнів професійно-технічних навчальних закладів «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» (предмети, що вільно обираються). Як альтернативний варіант, даний курс може бути реалізованим практичним психологом ПТНЗ у систему виховних позаурочних заходів.

Включення до варіативної складової навчальних планів ПТНЗ авторського курсу «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» (тематичний план і програму курсу див. у Додатку 1), спрямованого на отримання майбутніми молодими фахівцями знань, умінь і навичок, необхідних при вирішенні питань працевлаштування й побудови кар'єри, сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності, ступеню адаптації до сучасного ринку праці, побудові індивідуальних освітньо-професійних траєкторій тощо.

Формування готовності до працевлаштування й розвитку професійної кар'єри не обмежується формуванням в учнів відповідних знань стосовно цієї

проблеми. Результатом вивчення курсу «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» має стати розширення поведінкового репертуару випускників ПТНЗ в ситуації вирішення проблеми зайнятості, проектування й реалізації багатовекторних стратегій професійного розвитку, формування та усвідомлення власної професійної позиції, вибудовування індивідуальної освітньо-професійної траєкторії, входження до ринку праці й адаптації до його умов. За такого підходу зазначений курс є практико зорієнтованим і має розвивальний характер.

Метою курсу «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» є формування в учнів ПТНЗ знань, умінь і особистісної готовності до дій, що сприяють досягненню успіху в працевлаштуванні, проектуванні й реалізації професійної кар'єри.

Основні завдання курсу:

- актуалізувати в учнів ПТНЗ проблеми стосовно професійної кар'єри;
- сформувані в учнів позитивне ставлення щодо розв'язання проблеми проектування й реалізації професійної кар'єри та потребу в систематизованих знаннях, уміннях і навичках у цій сфері;
 - на основі теоретичних знань сформувані в учнів практичні уміння й навички пошуку роботи, працевлаштування, проектування й реалізації професійної кар'єри;
 - підвищити в учнів рівень профорієнтаційної компетентності в процесі проектування професійної кар'єри, ознайомити зі специфікою різноманітних кар'єрних стратегій, особливостями регіонального ринку праці й освітніх послуг;
 - ознайомити учнів зі специфікою процесів самодослідження, самоорганізації й самопрезентації;
 - сформувані уміння визначати шляхи, засоби і методи досягнення успіху в професійному зростанні;
 - створити умови для проектування професійної кар'єри в рамках дослідницької й проектної діяльності.

Програма курсу «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» складається з теоретичної та практичної частин. Теоретична частина забезпечує знайомство учнів з основами планування кар'єри й особливостями функціонування ринку праці й освітніх послуг, а також структурою особистості й технологіями прийняття рішення щодо професійного майбутнього. Практична частина курсу спрямована на створення умов для розробки учнями індивідуальних планів професійної кар'єри в предметно-практичній діяльності проектно-дослідницького характеру.

За результатами вивчення курсу учень повинен:

– знати: сутність поняття «професійна кар'єра», кар'єрні стратегії й алгоритм планування кар'єри; значення особистих цілей і цінностей стосовно побудови кар'єрної стратегії (плану кар'єри); про власні інтереси, здібності, домагання, їхнє значення в особистісному й професійному самовизначенні; вимоги до складання проекту власної професійної кар'єри; запити суспільства стосовно фахівців на сучасному ринку праці; стан та перспективу розвитку регіонального ринку праці й освітніх послуг, їхній вплив на плани стосовно розвитку професійної кар'єри; про роль самоорганізації й самопрезентації в процесі реалізації плану професійної кар'єри; техніки планування часу, самопрезентації, пошуку та роботи з інформаційними джерелами стосовно професійної кар'єри;

– мати уявлення про: власну життєву стратегію й фактори особистісної успішності; роль самоменеджменту в плануванні кар'єри; ефективні способи короткострокового й довгострокового планування професійної кар'єри; про ринок праці й освітніх послуг; власні потреби в галузі освіти й професійної самореалізації; резервні варіанти особистісної й професійної самореалізації на випадок невдачі за основним варіантом кар'єрної стратегії; властивості й особливості власного характеру й тип нервової системи;

– уміти: моделювати процес професійного розвитку за обраною професією; будувати план професійної кар'єри з урахуванням значимих для нього факторів особистої й професійної самореалізації; проектувати освітню

траєкторію в рамках реалізації плану кар'єри; визначати особистісні й професійні цілі й шляхи їхньої реалізації; співвідносити індивідуальні особливості з вимогами професії до людини; визначати ступінь реалістичності плану професійної кар'єри й відповідно корегувати його; користуватися техніками планувань часу, самопрезентації, роботи з джерелами інформації стосовно професійної кар'єри.

Програма курсу побудована за модульним принципом, а послідовність вивчення модулів визначається логікою процесу проектування й реалізації професійної кар'єри. Насамперед здійснюється аналіз ситуації щодо вибору професійної траєкторії. З одного боку – аналізується ситуація на сучасному ринку праці, вимоги, які ставлять працедавці до професійних і особистісних кваліфікацій працівників. З іншого боку – визначається, що може запропонувати майбутній працівник в цій виробничій галузі. Для цього учень має вміти самостійно визначати свої позитивні та негативні риси особливості, об'єктивно оцінювати свої досягнення у галузі професійної підготовки тощо. Позитивні риси необхідно закріплювати та розвивати, негативні, якщо це необхідно для отримання бажаної роботи або для власного розвитку, усувати.

Після визначення початкової ситуації учень формулює свої бажання, які не обов'язково відповідають його можливостям, в різних сферах життєдіяльності. Оцінити реалістичність своїх бажань, прийняти відповідні рішення і поставити конкретні, реалістичні цілі учень може як самостійно, так і за допомогою педагога. Після постановки цілей визначаються шляхи їх досягнення, зокрема, які додаткові кваліфікації або рівень освіти є необхідними для досягнення поставленої професійної мети, які особисті якості йому необхідно розвивати і т. ін.

Останній етап – планування й реалізація дій. Учневі необхідно засвоїти, які кроки йому необхідно зробити у пошуках роботи, які організації можуть йому допомогти і в чому. По завершенню вивчення курсу учень має самостійно скласти план дій для досягнення поставленої ним професійної мети, а також знати шляхи та засоби його реалізації.

Впровадження такого курсу дозволяє активувати процес визначення учнем власної особистої й професійної стратегії, що передбачає одержання й розширення об'єктивної інформації про себе (формування «Я-концепції»), світ праці, кар'єрні стратегії; створює умови для їх співставлення в процесі дослідницької, проектної й навчально-виробничої діяльності; створює умови для розвитку в учнів соціальної адаптованості до ринку праці й ринку освітніх послуг; дозволяє активізувати розвиток умінь проектно-дослідницької діяльності при розробці й реалізації плану кар'єри.

Література до розділу

1. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
2. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн / І. Д. Бех. – Кн. 1: Особистісно-орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. – К.: Либідь, 2003. – 280 с.
3. Бодалев А. А. О содержательном наполнении понятия «карьерера» и её вариантах // Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М. : КВАНТ, 1997. – С. 53–57.
4. Веселов В. В. Психологическая служба «Гайденс» в средней школе США / В. В. Веселов // Советская педагогика. – 1982. – № 6. – С. 116–119.
5. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
6. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач. – Кн. 1–5. Кн. 5: Акмеологические технологии диагностики и актуализации личностно-профессионального роста. – М. : Изд-во РАГС, 2001. – 564 с.
7. Закатнов Д. Технологии подготовки учнівської молоді до професійного самовизначення : монографія / Д. Закатнов. – К. : Пед. думка, 2012. – 160 с.
8. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 216 с.
9. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е. М. Иванов. – М. : Изд-во МГУ, 1987. – 208 с.
10. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1994. – 424 с.
11. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала / А. Я. Кибанов // Управление персоналом организации : учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА, 1997. – С. 298–307.
12. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук / Наталья Леонидовна Кирт. – М., 2000. – 20 с.
13. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе: анализ зарубежного опыта / Кларин М. В. – М. : Знание, 1989. – 80 с.
14. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті : навчальний посібник / Г. О. Ковальчук. – К., КНЕУ, 1999. – 128 с.
15. Ковальчук Г. О. Формування професійних педагогічних умінь у студентів – майбутніх викладачів економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Г. О. Ковальчук. – К., 1999. – 216 с.

16. Кричевский Р. Л. Если вы – руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – М. : Дело, 1998. – 382 с.
17. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство / Иван Дмитриевич Ладанов. – М. : [б. н. и.], 1997. – 288 с.
18. Макаренко, А. С. Некоторые выводы из педагогического опыта / А. С. Макаренко. – М. : Просвещение, 1964. – 116 с.
19. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 308 с.
20. Миронова-Тихомирова А. С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза : автореф. диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / А. С. Миронова-Тихомирова. – Хабаровск, 2006. – 25 с.
21. Митюнина С. В. Модели профессиональной карьеры личности : дис. ... канд. социолог. наук / С. В. Митюнина. – Н.-Новгород, 2006. – 168 с.
22. Навацкый Т. В. Людська праця. Аналіз поняття / Т. В. Навацкый. – Львів : Літопис, 2010. – 182 с.
23. Нісімчук А. С. Сучасні педагогічні технології: навч. посібник / А. С. Нісімчук, О. С. Падалка, О. Т. Шпак. - К. : Просвіта, 2000. – 368 с.
24. Педагогика: Курс лекций / Под общ. ред. Г. И. Щукиной. – М. : Просвещение, 1966. – 648 с.
25. Педагогика: учеб. пособие для вузов / Под ред. А. П. Кондратюка. – К. : Вища школа, 1976. – 376 с.
26. Педагогические технологии: учебное пособие для студентов педагогических специальностей / Под общей ред. В. С. Кукушина. – М. : ИКЦ «МарТ», 2004. – 336 с.
27. Пикан В. В. Технология вариативного обучения : Учебно-методическое пособие / В. В. Пикан. – М. : Перспектива, 2008. – 114 с.
28. Прокопенко І. Ф. Педагогічна технологія: Навчальний посібник / І. Ф. Прокопенко, В. І. Євдокімов. – Харків : Основа, 1995. – 105 с.
29. Профессионализм в системе государственной службы / Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К., Понеделков А.В. и др. – Ростов-на-Дону : Изд-во СКНЦ ВШ, 1997. – 256 с.
30. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Москва–Воронеж : Изд-во Ин-та прак. психологии, 1996. – 256 с.
31. Российская педагогическая энциклопедия. – М.: Изд-во «Большая российская энциклопедия», 1999. – В 2 Т. – Т. 2. – 860 с.
32. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: учебное пособие / Г. К. Селевко. – М. : Народное образование, 1998. – 256 с.
33. Сисоева С. О. Особистісно зорієнтовані педагогічні технології: метод проектів / С. О. Сисоева // Метод проектів: традиції, перспективи, життєві результати. – К. : «Департамент», 2003. – С. 119–124.
- Сластенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
34. Спивак В. А. Управление персоналом: учеб. пособие / В. А. Спивак.. – М. : Эксмо; 2010. – 336 с.
35. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний: психологические основы / Н. Ф. Талызина. – М. : Изд-во МГУ, 1984. – 345 с.
36. Укке Ю. В. Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в США / Ю. В. Укке // Вопросы психологии. – 1971. – № 1. – С. 170–179.
37. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. С. 657–675.
38. Филиппов Ф.Р. Карьера / Ф. Р. Филиппов // Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г.В. Осипова. – М. : ИСПИ, 1995. – 940 с.
39. Хокридж Д. Педагогические технологии: настоящее и будущее / Дэвид Хокридж //

Перспективы: вопросы образования. – 1983. – № 2. – С. 93–108.

40. Юдин В.В. Педагогическая технология / В. В. Юдин. – Ярославль : Изд-во ЯГУ, 1997. – 256 с.

41. Ягупов В.В. Педагогіка: Навчальний посібник. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.

РОЗДІЛ 2. ВИКОРИСТАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

2.1. Педагогічні технології як інструмент підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Складна соціально-економічна ситуація у сучасному суспільстві потребує від особистості здатності до самовдосконалення й самореалізації, де саморозвиток, зростання усвідомленого ставлення до постійного самовдосконалення упродовж усього життя об'єктивно стають головною метою людини і суспільства в ХХІ ст.

Надзвичайно важливо визначити складний, багатоаспектний, швидкоплинний, багатополлярний і різнорідний оточуючий світ, де принципово змінився соціокультурний, інформаційно-психологічний простір життєдіяльності сучасної людини. Як стверджував «отець кібернетики» Норберт Вінер, ми змінили своє оточення настільки радикально, що тепер маємо змінити себе, щоб навчитись жити в цьому новому оточенні. Зараз немало пишеться про реальну зміну такого оточення, зокрема про дію на людину інформаційного простору, про роль соціальних і інтелектуальних мереж в його розвитку, про той або інший ступінь дії інформаційних потоків на його свідомість і поведінку, проте слід визнати, що оцінка цих конкретних чинників достатньо умовна і в цілому проблема трансформацій, які зазнає феномен людини, далеко не визначена.

Загальні й професійні знання і навички, які набувають учні професійної школи, мають не тільки забезпечувати відповідний рівень їх розвитку та

готовність до продуктивної діяльності на сучасному історичному етапі суспільних перетворень, але й формувати усвідомлене ставлення до постійного самовдосконалення, (інтелектуального, духовного, етичного, естетичного, фізичного), творчого зростання і креативного вирішення завдань, знаходити в умовах невизначеності способи й шляхи їх ефективного рішення, а головне – збудувати траєкторію майбутньої професійної самореалізації. Потрібний інший рівень світобачення для розвитку евристичного, емоційного й економічного мислення, формування відповідальності, в процесі якого утилітарні цінності виступають не як мета, а як інструмент формування таких духовних цінностей як милосердя і чесність, справедливість та співчуття, терпимість і рівновага, відповідальність й усвідомлення власної гідності.

Практика розвитку сучасної освіти в умовах процесів глобалізації й ринкових відносин характеризується пошуком педагогічних інновацій та проявом інтегративних тенденцій. Освіта грає вирішальну роль у розвитку особистості учнівської молоді та й всього суспільства в цілому, вона є безпосереднім учасником зародження нового всесвітнього співтовариства у сучасному просторі взаємодії. Нові стадії розвитку людства створюють необхідність формування соціально-економічних умов, які б сприяли підвищенню професійної діяльності людини, як творця майбутнього.

Нові підходи модернізації освіти передбачають забезпечення можливості кожного учасника навчально-виховного процесу до усвідомленого професійного вибору й самоактуалізації, соціальної активності й особистісної відповідальності, самореалізації й суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Використання інноваційних педагогічних технологій є однією з домінуючих тенденцій у навчально-виховному процесі як загальноосвітньої так і професійної школи, вони забезпечують умови розвитку й саморозвитку особистості учнівської молоді, активізують їх креативне ставлення й ініціативну соціалізацію та активізують процес професійного становлення.

Наукове розуміння поняття «технологія» та «технологічний підхід» у сучасній психолого-педагогічній літературі розглядається доволі широко, де

термін «технологія» (з грецького походження: *techne* – мистецтво, майстерність, *logos* – наука, закон; наука про майстерність). В даний час до педагогічного лексикону міцно увійшло поняття «педагогічна технологія», як сукупності прийомів, методів, майстерності, мистецтва (тлумачний словник), яке має безліч визначень. Узагальнюючи всі ці визначення, ми виберемо наступне: це така побудова діяльності педагога, в якій всі його дії представлені в певній послідовності й цілісності, а виконання припускає досягнення необхідного результату та має прогнозований характер. Серед великої кількості сучасних технологій важливу роль відіграють саме гуманітарні технології, які пов'язані безпосередньо з діяльністю людини (груп людей, організацій як соціальних систем). Часто їх називають «людинознавчими технологіями». До основних гуманітарних технологій належать: управлінські; освітні (педагогічні); психофізіологічні; психологічні та ін.

Педагогічні технології пов'язані, насамперед, із забезпеченням ефективного навчального процесу, впровадженням освітніх інновацій тощо, які визначаються в сучасній психолого-педагогічній літературі як: «технологія навчання», «освітні технології» або «технологія освіти». У педагогічній науці все повніше стверджується думка щодо педагогічних технологій як певної системи організації та управління педагогічним процесом, де педагогічну (освітню) технологію, побудовану на науковій основі і запрограмовану за часом і простором, визначають як систему функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, які призводять до намічених результатів. С. Сисоєва проаналізувала різні підходи до визначення вказаного феномена, зробивши наголос на багатоаспектності цього поняття, а саме: як раціональний спосіб досягнення свідомо сформульованої освітньої (навчальної, виховної) мети (М. Вулман, І. Лернер, Б. Ліхачов, П. Сікорський); як наука (Г. Селевко); як педагогічна система (В. Безпалько, С. Сисоєва, Д. Чернилевський); як педагогічна діяльність (А. Нісімчук); як системнодіяльнісний підхід до освітнього (навчального) процесу (Г. Еллінгтон, Н. Кузьміна, П. Мітчелл, Ф. Персиваль, О. Пехота, П. Самойленко); як система знань (В. Генецинський, Т.

Назарова, В. Онищук, Ю. Турчанінова, Національний центр програмованого навчання Великої Британії); як мистецтво педагога (І. Прокопенко, Н. Тализіна, В. Шепель); як модель (В. Ченців); як засіб оптимізації та модернізації освітнього процесу (Ф. Янушкевич); як процесуальний компонент (складова) освітнього (навчального) процесу (М. Кларін); як інтегративний підхід до освіти (П. Мітчелл, Д. Фін) [16, с. 78]. Розглядаючи побудову структури педагогічних технологій, більшість науковців визначають такі її складові, як концептуальна, змістовна й процесуальна, де концептуальна частина розглядається як короткий опис ідей, гіпотез, принципів, які сприяють її розумінню, трактовці її побудови, вияву мотивуючих ідей. Змістова частина педагогічної технології визначає загальні та конкретні цілі її впровадження, зміст, а також розвиток особистісних характеристик, на які вона спрямована. У процесуальній частині описується технологічний процес, його організація, методи і форми діяльності різних суб'єктів навчально-виховного процесу, його етапи, корекція дій, регламент, витрати часу.

Отже, розглядаючи цей феномен, можна зазначити, що нова система організації навчально-пізнавальної діяльності учнів ПТНЗ принципово змінює суть навчально-виховного процесу, оскільки сучасні умови ринку праці вимагають від майбутніх кваліфікованих робітників крім високого рівня професійної підготовки ще й активної соціалізації, самостійності у прийнятті рішень, ініціативності й гнучкості, розвитку емоційного інтелекту, креативного та економічного мислення, постійного професійного саморозвитку тощо. Педагогічні технології, орієнтовані на творчий розвиток особистості, є невід'ємною складовою особистісно-орієнтованої освіти, тобто такого процесу освіти, при якому особистість учня перебуває у центрі навчального процесу, де саме навчально-пізнавальна діяльність, а не викладання, є провідною ланкою у тандемі «вчитель – учень», і в якій традиційна парадигма освіти «вчитель – підручник – учень» змінюється на нову: «учень – підручник – вчитель».

Серед інноваційних технологій, які набули поширення в практиці професійної освіти, можна визначити такі види, а саме:

– особистісно-орієнтовані технології (підвищення ефективності навчально-виховного процесу шляхом його індивідуалізації та диференціації, створення атмосфери взаєморозуміння в процесі навчання, розширення простору співробітництва між викладачами та учнями на гуманному суб'єкт-суб'єктному рівні);

– нові інформаційні технології (сукупність методів і технологічних засобів збирання, організації, збереження, опрацювання, передачі й подання інформації за допомогою комп'ютерів і телемунікаційних мереж);

– модульно-рейтингові технології (система навчання за окремими функціональними вузлами, відображеними у змісті, організаційних формах і методах – модулях із метою підвищення зацікавленості студентів у результатах навчання та об'єктивності оцінки знань з окремих предметів і фаху в цілому);

– технології розвитку творчості (стимуляція в учнів інтересу до пізнавальної діяльності за допомогою завдань творчого характеру);

– ігрові технології (імітація майбутньої професійної діяльності в ігровій формі, використання різних видів ігор);

– діалогові технології (вирішення в режимі діалогу питань проблемного характеру, що не мають однозначного вирішення в науці та практиці);

– проектні технології (розв'язання різних проблем, стимулювання інтересу студентів до самостійного здобуття певних знань, умінь і навичок);

– технології цілепокладання та життєтворення (усвідомлення професійних цілей, віра у свої можливості та власний успіх, сподівання на позитивні перспективи в майбутньому);

– тренінгові технології (система діяльності щодо відпрацювання певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів розв'язання різних видів завдань, типових для людини з високорозвиненою мотивацією).

Вказані інноваційні технології можна поділити за ознакою масштабності перетворень: на системні (особистісно-орієнтовані, нові інформаційні технології, модульно-рейтингові), на модульні (технології розвитку творчості, ігрові та діалогові), на локальні (проектні технології, цілепокладання та

життєтворення, тренінгові).

Отже, інноваційні процеси у сфері професійної освіти передбачають технологізацію професійної підготовки учнів та вимагають модернізацію і вдосконалення навчально-виховного процесу. У психолого-педагогічній літературі виокремлюють «інноваційні педагогічні технології» та «інноваційні психологічні технології», де «інноваційні психологічні технології» відрізняються від інших соціальних технологій, у тому числі педагогічних, цілеспрямованістю, складовими елементами, характером їх зв'язків та відносин. Спільними рисами педагогічних і психологічних інноваційних технологій є поєднання технологічного підходу та впровадження різних нововведень. Чітко визначеної класифікації інноваційних технологій у психолого-педагогічній літературі ще не існує.

Проектування професійного розвитку учнівської молоді професійної школи потребує створення інноваційних педагогічних технологій, які забезпечать багатоплановий і багатомірний простір навчання й саморозвитку для кожної особистості майбутнього висококваліфікованого робітника відповідно до реалізації його професійної кар'єри.

Розглянемо педагогічні технології творчого розвитку особистості юнацтва, які сприяють активному процесу їх цілісної професійної підготовки. Узагальнюючи напрацювання як учених, так і практиків, можна визначити такі педагогічні технології, які сприяють самопізнанню й професійному самореалізації учнівської молоді: комунікативні, навчання у співробітництві, метод проектів, імітаційне моделювання та ігрові, модульні, комп'ютерні, діалогові, тренінгові, технології творчості, де вчитель або майстер виробничого навчання виступають як компетентні консультанти, помічники, організатори педагогічної взаємодії з учнем у його пізнавальній діяльності. Пізнавальні ситуації створюються в процесі розв'язання творчих задач, вирішенні навчальних проблем, дискусій, критичного аналізу прочитаного, навчальної експериментальної й дослідницької діяльності, ігрових ситуацій, які стимулюють пошукову діяльність, розвивають творчі можливості й сприяють

оволодінню новими знаннями, вміннями й навичками.

Вважаємо за доцільне більш детально визначити й дослідити саме ті педагогічні технології, які можна ефективно використовувати у процесі підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Суть комунікативних технологій полягає в їх орієнтації на міжособистісну багатоаспектну взаємодію на принципах гуманної педагогіки, де гуманізацію навчально-виховного процесу слід розуміти як перехід до особистісно-орієнтованої педагогіки, що надає абсолютного значення особистісній свободі та діяльності учнів. Гуманізація процесу навчання й виховання – це є створення таких умов, в яких учень не може не вчитися, не може вчитися нижче за свої можливості, не може залишитися байдужим учасником-спостерігачем бурхливого поточного життя.

Гуманістична педагогіка вимагає пристосування навчально-виховного процесу до учнів, забезпечення атмосфери комфорту і психологічної безпеки, де пріоритетними стають розвиток психічних, фізичних, інтелектуальних, етичних та інших сфер особистості; диференціація учбової діяльності та індивідуалізація; забезпечення успішності в навчанні й вихованні.

Комунікативні педагогічні технології розвиваються у рамках педагогіки співпраці й взаємодії, яка проголошує наступні принципи: людина знаходиться в активному діяльнісному співвідношенні до світу й самої себе; активність суб'єкта виступає у вищому своєму творчому прояві, коли суб'єкт піднімається до становлення самого себе та реалізації свого покликання, що є дуже важливим у процесі як оволодіння професією, так і в подальшій професійній самореалізації.

Використання ігрової діяльності з метою оптимізації навчання й виховання зумовило необхідність створення ігрових технологій. Ігрова технологія навчання – це системний спосіб організації навчання, спрямований на оптимальну побудову навчально-виховного процесу та реалізацію його завдань [12, с. 49]. Поширення ігрових технологій у навчально-виховному процесі пояснюється тим, що гра є природною пізнавальною діяльністю

особистості і навчально-пізнавальна діяльність «виростає» з ігрової. Ігрові технології розглядаються як спосіб досягнення мети навчально-виховного процесу шляхом застосування системи педагогічних прийомів, адекватних завданням конкретної гри та спрямованих на задоволення актуальних потреб і реалізацію особистісного потенціалу учнів. За таких умов ігрова діяльність реалізується як педагогічний метод.

Педагогічні спостереження свідчать про розкриття інтелектуальних і креативних здібностей учнів у процесі гри під впливом зміни типу міжособистісних стосунків, де відносини типу «педагог-учень» поступаються місцем відносинам «гравець-гравець», коли учні подають один одному підтримку й допомогу, створюючи при цьому атмосферу взаєморозуміння й взаємодії.

Розглядаючи застосування ігрових технологій у процесі підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри, ми можемо визначити, що саме ці технології є ефективним інструментом управління розвитком особистості майбутніх кваліфікованих робітників, вони ґрунтуються на рефлексії і активних пошукових діях з приводу змісту ролей, ігрових функцій або сюжету.

В цьому розумінні, ігрові технології неможливо вичерпати й оцінити розважально-реактивними можливостями, однак, саме гра, в її широкому розумінні, стає феноменом творчості, терапією для внутрішніх процесів особистості, моделлю відтворення людських відносин і взаємодії у соціуму.

Форма гри є не просто цікавою формою виховної роботи з учнівською молоддю професійної школи, оскільки участь у цьому процесі активізує пізнавальну позицію, дає їм можливість висловити своє судження не тільки в рамках ролі, а й у після ігровій рефлексії. Важливим аспектом ігрових технологій є психологічний феномен співучасті (причетності) до ситуації або проблеми, де занурення в процес гри дозволяє більш ефективно в майбутньому працювати з будь-якою подібною інформацією, виявити свою позицію і ставлення, напрацювати певний досвід.

Гра – це конкретний прояв індивідуальної і колективної ігрової діяльності особистості, яка має конкретно історичний, багатовидовий, креативний та багатофункціональний характер, де ігрову діяльність можна розглядати як динамічну систему взаємодії майбутніх професіоналів з навколишнім середовищем, у процесі якої відбуваються пізнання і засвоєння культурно-історичного досвіду, формуються соціальні моделі поведінки.

Поняття «ігрові педагогічні технології» включає досить велику групу методів і прийомів організації педагогічного процесу у формі різних педагогічних ігор. На відміну від ігор взагалі, педагогічна гра має істотну ознаку – це чітко визначена мета й відповідні їй педагогічні результати, які можуть бути обґрунтовані, виділені в явному вигляді й характеризуються навчально-пізнавальною спрямованістю. Ігрова форма занять створюється на уроках за допомогою ігрових прийомів і ситуацій, що виступають як засіб активізації образного й креативного мислення, які продукують простір для нестандартних, неординарних рішень, креативних підходів.

Більшість ігор відрізняються такими риси, як:

- вільна розвиваюча діяльність направлена на задоволення самим процесом діяльності, а не лише його результатом (процедурне задоволення);
- творчий, значною мірою імпровізаційний, активний характер цієї діяльності створює простір необмежених можливостей («поле творчості»);
- емоційна піднесеність у процесі самої діяльності;
- наявність заданості тематики гри, яка відображає зміст і створює логічну послідовність її розвитку;
- процес діяльності надає можливість подолання протиріч між відомими знаннями і необхідністю знаходження нових.

В поясненні даного феномену, можна визначити такі функції ігрових технологій:

- соціокультурна, де гра є найсильнішим засобом соціалізації особистості, що включає в себе як соціально-контрольовані процеси її цілеспрямованого впливу на становлення особистості, засвоєння знань,

духовних цінностей і норм, властивих суспільству чи групі однолітків, так і спонтанні процеси, що впливають на формування людини; соціокультурне призначення гри може означати синтез засвоєння людиною багатства культури, потенцій виховання й формування її як особистості, що дозволяє функціонувати в якості повноправного члена колективу;

– міжнаціональна комунікація – ігри національні, інтернаціональні, міжнаціональні, загальнолюдські дають можливість моделювати різні життєві ситуації, знаходити шляхи доброзичливої динамічної взаємодії та прийняття розмаїття оточуючого світу;

– функція самореалізації – це одна з основних функцій гри, яка є сферою реалізації особистості, де сам процес гри стає більш важливим ніж результат, конкуренція чи досягнення якої-небудь мети; процес гри - це простір для самореалізації, в якому учнівська молодь постійно вводиться в ігрову ситуацію, щоб розкрити можливі чи навіть наявні проблеми, навчитись моделювати проекти майбутнього;

– комунікативна визначає процес взаємодії у грі і вводить учня в реальний контекст складних людських відносин, оскільки будь-яке ігрове суспільство – це колектив, що виступає стосовно кожного гравця як організація й комунікативний початок, має безліч взаємозв'язків і форм спілкування, створює простір контактної взаємодії й взаєморозуміння;

– діагностична – виявляє бар'єри й перешкоди, оскільки гра є особливим «полем самовираження», де індивід поводить у грі на максимумі своїх проявів (інтелект, емоції, творчість);

– ігротерапевтична функція гри надає можливість подолання різних труднощів, що виникають у людини в поведінці, у спілкуванні з оточуючими, у навчанні, де ефект ігрової терапії визначається практикою нових соціальних ролей та моделей поведінки;

– функція корекції у грі відбувається природно через засвоєння нових ролей, формування креативного ставлення й гармонізації емоційно-почуттєвої сфери, створюючи нові образи й нестандартні форми дійсності;

– розвивальна функція гри – це потяг до різнобарвного й різноманітного створення образів й фантазії, певний пошук нових рішень, відчуття певного комфорту, сприятливої атмосфери, щиросердечної радості, реалізації рівнів домагань [4, с. 339].

Використовуючи ігрові технології у навчально-виховній роботі з учнівською молоддю професійної школи для підтримки їх на шляху оволодіння професійною майстерністю, стає можливим для них набути практичного досвіду у самопізнанні й саморозвитку особистості фахівців, розвиває їх мотивацію до майбутньої трудової діяльності, що є запорукою успішного кар'єрного зростання. Розглядаючи далі ігрові технології у цьому контексті, можна визначити їх концептуальні основи:

– психологічні механізми ігрової діяльності спираються на фундаментальні потреби особистості у самовираженні, самоствердженні, самовизначенні, саморегуляції та самореалізації;

– гра – це є форма психогенної поведінки, яка внутрішньо властива й іманентна особистості юнацтва;

– гра – це простір активної соціалізації учнівської молоді, засіб засвоєння соціальних ролей і установок;

– гра – це свобода особистості у прояві уяви, фантазії та створенні образів.

Процес підготовки учнівської молоді до планування професійної кар'єри вимагає цілеспрямованості, орієнтованості на конкретний освітній результат – образ професійного майбутнього (акмеограма або план професійної кар'єри), де психолого-педагогічна підтримка має за мету допомогу у формуванні професійної самомоделі учнів професійної школи та за потребою й педагогічної корекції.

Розглянемо різновиди ігор, які розширюють інструментарій педагогічних технологій і їх умовно можна поділити на такі групи: ділові, організаційно-діяльнісні, інноваційні та імітаційні ігри.

Ділова гра є формою відтворення наочного й соціального змісту

майбутньої професійної діяльності фахівця та моделювання таких систем відносин, які характерні для цієї діяльності. За допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) в діловій грі відтворюється професійна обстановка, схожа по основних сутнісних характеристиках з реальною. Разом з тим в діловій грі відтворюються лише типові, узагальнені ситуації в стислому масштабі часу.

Ділова гра відтворює наочні контекст-обставини майбутньої професійної діяльності (умовної практики) і соціальний контекст, в якому учень взаємодіє з представниками інших ролевих позицій, де реалізується цілісна форма колективної учбової діяльності на моделі умов і діалектики виробництва, професійній діяльності. Знання й уміння засвоюються учнями не абстрактно, а в контексті професії, накладаючись на канву професійної праці, набуваючи професійної компетенції – навиків активної взаємодії та прояву творчої ініціативи, виховуючи особистісні якості, прискорюється процес соціалізації. Ділова гра служить засобом актуалізації, застосування й закріплення знань засобами креативного, економічного, образного мислення, емоційного інтелекту, моделюючи задані конкретні ситуації через взаємодію учасників гри. Ділова гра реалізується на імітаційній моделі як спільна діяльність з постановки і вирішення ігрових учбових завдань, підготовці і застосуванню індивідуальних і сумісних рішень. В процесі гри учні засвоюють норми професійних дій та соціальних відносин, що так важливі у подальшому, при цьому кожен її учасник знаходиться в активній діловій позиції, взаємодіє з партнерами і через взаємодію з колективом пізнає себе.

Організаційно-діяльнісні ігри як особлива форма організації і метод стимулювання колективного мислення, яке спрямоване у сферу вирішення творчих завдань, так і в систему інтелектуального управління. Застосовуються організаційно-діяльнісні ігри як інструмент колективного пошуку оптимальних, інноваційних компонент вирішень складних технічних, організаційних, управлінських завдань комплексом взаємозв'язаних методик або технік (мислинево-інтелектуальних, соціально-психологічних та ін.), що забезпечують

логічно обґрунтовану зміну різних видів колективної, групової, мікрогрупової діяльності, направленої на вирішення поставленої або навіть сформульованої в ході самої гри проблеми. Характерними особливостями організаційно-діяльнісних ігор є моделювання ігрової ситуації з урахуванням реального знання проблеми; умовність ігрових ролей у груповій діяльності та прийняття колективних рішень з позиції інтересів усіх учасників.

Імітаційні ігри. На сучасному етапі розвитку педагогічних технологій популярними стають імітаційні ігри (лат. *imitatio* – наслідування), які в умовах імітації реальних життєвих ситуацій (тобто наслідування соціального досвіду попередників) дозволяють більш глибоко зрозуміти ситуацію, проаналізувати наявні ресурсні можливості, спрямовані на вирішення поставлених завдань; проектувати, будувати та реалізовувати послідовні дії до їх втілення у дійсність. Технологія імітації набуває актуальності, тому що, соціально-економічні процеси в умовах глобалізації потребують швидких змін не тільки технічного устаткування, а й особистісних якостей кожного професіонала, коли людський ресурс стає головним багатством суспільства.

Інноваційні ігри є одним з найбільш ефективних різновидів ігор, оскільки саме вони створюють простір для творчості та самостійного прийняття рішень нестандартних ситуацій. Інноваційна гра має гнучку структурну форму проведення, у процесі гри визначається тільки завдання, але невідомо для гравців шляхи їх реалізації, що надає можливість прояву креативу, фантазії, винахідливості, кмітливості та неординарності. Найефективнішим підходом до реалізації педагогічної підтримки учнівської молоді у виборі й реалізації професійної кар'єри можна вважати саме інноваційну гру, яка надає можливість штучно створювати проектні ситуації, долаючи виникаючи бар'єри, та відшукувати інноваційні шляхи до їх реалізації у майбутньому. Гра будується на широкому проблемному полі, контури якого приблизно позначені темою гри, де можливість ефективного вирішення багатоаспектних проблем з'являється за рахунок занурення учасників гри в особливу ігрову атмосферу і водночас відносно реальну дійсність. Гра припускає також вдосконалення

процесів взаємодії учасників, розширення їх комунікативної компетентності, забезпечує інтенсивний розвиток кожного учасника ігрової дії, збагачує новими знаннями, уміннями, навиками, технологіями. Застосування інноваційних ігор в педагогічному процесі, передусім, зорієнтовано на саморозвиток рефлексивності й спрямованості на самоорганізацію особистості учня. Кожен учасник ігрового процесу може мати свою точку зору, будь-які концептуальні й світоглядні уявлення, не співпадаючі з загально прийнятими соціальними установами та оволодіти різноманітними способами вирішення поставлених завдань. Такі форми арт-терапії як лялькотерапія, казкотерапія можна віднести до інноваційних ігор, оскільки ці види арт-терапевтичного впливу сприяють не тільки самопізнанню й творчому саморозвитку особистості юнацтва, а й надають можливість отримати ресурс для подальшої їх самореалізації.

Специфіка інноваційних ігор полягає у розвитку інноваційного креативного мислення у молоді, майбутніх кваліфікованих робітників, вміння розробляти та відстоювати свої нестандартні, а можливо, і не популярні шляхи вирішення завдань, водночас можна зазначити, що специфікою організаційно-діяльнісної гри є необхідність у створенні творчої групи однодумців (робота у команді), здатних вирішувати відповідальні соціально-професійні завдання.

Гра - це різновид непродуктивної діяльності, головним мотивом якої є не її результат, а саме процес та напрацювання певного досвіду.

Виділяють наступні компоненти гри:

- ігрові ролі та їх характеристики;
- побудовані по певних правилах ігрові дії;
- моделювання ігрового процесу і супутнього йому емоційного стану (емоційний інтелект) є технологія гри.

Провідним компонентом гри виступає роль і її характеристики, де роллю визначається комплекс соціальних вимог, очікувань, що пред'являються суспільством і стосуються конкретної людини та її поведінки. Виконання ролі припускає точне відтворення діяльності людини в зовнішньому плані, де характерні особливості даної ролі здійснюються на когнітивному, емоційному

та поведінковому рівнях.

Ігрові дії визначаються цільовим аспектом гри, де вони можуть задаватися сценарієм, ведучим гри, тематичними завданнями або ж формуються самими гравцями відповідно до їх бачення ситуації і поставлених перед ними цілей.

Моделювання або творча дія у грі – це створення сюжетів і образів, які можуть бути подібними до об'єктів реальної ситуації, а також використання їх з метою заміни реального експериментування штучно сконструйованими поведінковими прикладами, за допомогою певних випробувань індивідуальних якостей особистості, її знань, умінь, компетенцій та моделей поведінки.

Набуття професійної майстерності майбутніми фахівцями визначається не лише методами навчання та виховання, цей процес опосередкований, головним чином, особистісними якостями учнівської молоді: мотиваційною сферою, розвитком емоційного інтелекту, рівнем пізнавальної активності, індивідуально-типологічними факторами, особливостями формування Я-концепції, системою взаємовідносин та соціально-ціннісних орієнтацій, сформованістю світоглядної життєвої позиції.

Виховна робота, як складова навчально-виробничого процесу, в професійно-технічному закладі освіти є невід'ємною частиною виконання свого призначення – задоволення поточних потреб суспільства у фахівцях робочих спеціальностей, які володіють не тільки професійною майстерністю, а й стають конкурентоспроможними на сучасному ринку праці, який постійно змінюється під впливом великого числа чинників, як внутрішніх, так і зовнішніх, де формування у майбутніх кваліфікованих робітників активної, дієвої та мобільної позицій на ринку праці є одним із сучасних напрямів виховання.

Процес професійного становлення учнівської молоді відкриває можливість не тільки отримати спеціальність, а й стає інструментом плекання людини як творця та проектувальника свого життя, організації своєї індивідуальної траєкторії професійного й особистісного розвитку. Особлива роль відводиться тут самовихованню, самотворенню, самопобудові, тобто

життєтворчості, спрямованих на розкриття сутнісних ресурсних сил та духовного зростання молоді людини.

2.2. Застосування акмеологічних та арт-терапевтичних технологій при підготовці учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри

Формування конкурентоспроможності майбутнього фахівця на етапі його професійного навчання – це складний процес, в який бажано включати акмеологічний підхід та психолого-педагогічну підтримку, тобто систему організаційно-навчальних і виховних заходів, спрямованих на самовдосконалення й саморозвиток учнівської молоді; на створення акмеологічних програм і тренінгів професійного становлення й розкриття внутрішнього потенціалу особистості юнацтва; розвиток властивостей і якостей, які сприяють досягненню високого рівня професіоналізму й майстерності на вимогу ринку праці; розробка і впровадження навчальних курсів акмеологічного змісту, які сприяють активній соціалізації, що надалі стає фундаментом реалізації професійної кар'єри.

Актуальною перспективою самореалізації особистості, її професійного формування є розвиток кар'єрних нахилів і орієнтації, які постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молоді людини, де одним з важливих аспектів професійного розвитку є свідоме планування кар'єри.

Кар'єра може бути динамічною, пов'язаною зі зміною робочих місць, і статичною, яка здійснюється на одному місці та на одній посаді шляхом професійного зростання. Вона буває вертикальною, яка передбачає посадове зростання, і горизонтальною, яка проходить в межах однієї професії з набуттям багатьох спеціалізацій, а інколи і зміною професії. Поєднання цих двох підходів дає сходинкову кар'єру.

У соціальній психології та психології професійної діяльності поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості та її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя [3, с. 10–19].

Критерії вдалої кар'єри виокремлюють задоволення життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій), де об'єктивна сторона кар'єри – це послідовність професійних позицій, які займає індивідуум, а суб'єктивна – це те, як людина сприймає власну кар'єру, який спосіб її професійного життя і власної ролі у соціумі. Найважливішою детермінантою професійної кар'єри людини виступають її уявлення про себе, як особистість – так звана професійна «Я–концепція», яку кожна людина втілює у багатоаспектних кар'єрних рішеннях.

Формування соціально-професійного статусу особистості учня професійного закладу, як майбутнього конкурентоспроможного сучасного фахівця, залежить від багатьох чинників, таких як: вплив батьків, оточення друзів, простору соціального середовища і навчального закладу (школа, училище, ліцей), але головним чинником, на нашу думку, є рівень розвитку мотивації до самоорганізації та самовдосконалення самої особистості та пізнання свого образу «Я». Образ «Я» є проявом самосвідомості, де усвідомлена динамічна система уявлень індивіда про самого себе формується під впливом надбань та досвіду кожної особистості та становить основу вищої саморегуляції людини, розширює її самосвідомість, сприяє вибудовуванню стосунків з оточуючим світом.

На відміну від самосвідомості, образ «Я», крім усвідомлених компонентів, містить несвідоме і потаємне «Я» на рівні самопочуттів, уявлень, інтуїтивних сприймань, де головною функцією можна визначити забезпечення інтегрованості усіх процесів життєдіяльності індивіда, його цілісність (незважаючи на різні внутрішні протиріччя) та його особистісну суб'єктивну багатомірність. Образ «Я» – це не просто відображення якихось об'єктивних даних і незалежних від міри свого усвідомлення якостей, а соціальна установка та ставлення особистості до самої себе, яке можна визначити через три основні компоненти: пізнавальний (знання себе, уявлення про свої якості і риси, соціальну значимість тощо); емоційний (оцінка цих якостей і пов'язаних з нею дій, самокритичність, самоповага); поведінковий чи вольовий (прагнення бути

зрозумілим, завоювати повагу, підвищити свій статус, приховати свої недоліки тощо) [18, с. 138].

Існує низка факторів, що впливають на розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації: це психологічний тип особистості, її пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість і професійна мотивація. Кожна людина має набір особистісних характеристик, концепцію, мотиви, ціннісні орієнтири, які й визначають її подальше професійне зростання.

Доцільно враховувати, що процес самореалізації особистості юнацтва значною мірою залежить від характеру життєвих обставин; однак, можна зазначити, що головна частина життєвих досягнень залежить саме від їхніх власних ціннісних орієнтацій, вольової саморегуляції, мотивації, здібностей, соціальної активності, комунікабельності тощо. Тому формування в учнів ПТНЗ позитивного внутрішнього настрою (емоційний інтелект) на досягнення вершин професійної майстерності «акме» та виховання в них потреби до самореалізації є важливим етапом професійного становлення, де суть акмеологічного підходу полягає в комплексному дослідженні цілісності суб'єкта, в процесі якого його індивідуальні, особистісні та суб'єктно-діяльнісні характеристики вивчаються у цілісному, єдиному просторі.

Такі науковці як К. Абульханова-Славська, А. Бодалєв, А. Деркач, Л. Лаптев, В. Панок, С. Шандрук та інші розробляють та успішно застосовують акмеологічний підхід у дослідженні проблем різноманітного характеру – професійної діяльності, особистісного розвитку, творчої самореалізації, оптимізації в сферах соціальної практики та інших. У центрі акмеологічного дослідження знаходиться цілісний соціальний суб'єкт індивідуального чи групового характеру, який включений у всебічність реальних зв'язків і стосунків [1, с. 231].

В. Зазикін вказує на те, що акмеологічний підхід є базисним збагачуваним поняттям, яке виступає як сукупність принципів, прийомів і методів, що дозволяють розв'язувати акмеологічні проблеми (людина в динаміці самоактуалізації творчого потенціалу, саморозвитку,

самовдосконалення, самовизначення в різних життєвих сферах та в професійній діяльності), але, в той же час, в межах даного підходу, сформувався інші підходи, які орієнтовані на конкретні методи даного, серед яких автор виділяє акмеоцентричний і акмеографічний [8, с. 178].

Акмеологія, вважають вчені, орієнтує особистість на гуманістичну спрямованість до саморозвитку, де самоактуалізація й самореалізація особистості юнацтва поєднується з її адаптацією, індивідуалізацією й інтеграцією на пріоритетній основі гуманізму. Авторами стверджується, що самоактуалізація й самореалізація дещо подібні до процесів індивідуалізації, але у них інша якість: просто «виділитися» не є самоціллю, а ось «виділитися» за рахунок професійних, особистісних або духовних досягнень та успішної взаємодії – це є головним у розумінні акмеологічного підходу [8, с. 175].

Висвітлюючи питання про шляхи, принципи, закономірності та чинники самоспрямування особистості до вершин професійної досконалості, акмеологія розглядає рефлексію як головний механізм оволодіння особистістю професійною майстерністю – це дає змогу розширити підходи до проблеми творчої самореалізації особистості в процесі вибору й реалізації професійної кар'єри, сприяє цілісному, конструктивному самопізнанню. У психології тривалий час вважалося, що розвиток особистості – це процес формування соціальної якості індивіда в результаті його соціалізації та виховання, де стверджувалося, що внутрішньою силою такого розвитку є суперечності між потребами й реальними можливостями їх задоволення. Розвиток особистості в рамках акмеологічного трактування у найзагальнішому вигляді розглядається саме як процес входження людини у нове соціальне середовище та інтеграція в цьому просторі [16, с. 21].

Для ефективної реалізації процесу професійного самовдосконалення доцільно використовувати акмеологічні технології, суть яких полягає в акмеологічному впливі, яким може стати будь-який психологічний вплив, здійснюваний на користь особистості (об'єкту впливу), її розвитку, що має гуманістичну спрямованість. Акмеологічний вплив має за мету сприяти

розвитку акмеологічної культури особистості будь-якого фахівця, його усвідомленій мотивації до самовдосконалення й професійного зростання.

Виходячи з аналізу сутнісних характеристик акмеологічного впливу можна упевнено стверджувати, що він є могутнім засобом розвитку й саморозвитку фахівців різного виду діяльності. З технологічної точки зору засоби акмеологічного впливу відрізняються значною своєрідністю – це можуть бути спеціальні тренінги, практикуми, ігри (ділові, рольові, квазіпрофесійні), та індивідуальна робота, яка направлена на саморозвиток за допомогою спеціальних програм і методик [6, с. 245–249].

Акмеологічна технологія – це проект певної акмеологічної системи, що має досить складну структуру, де компонентами цієї системи є: мета і завдання професійного розвитку особистості як суб'єкта діяльності; зміст розвитку і саморозвитку професіонала; модель професіонала; організаційні форми процесу розвитку особистості професіонала. Іншими словами, акмеологічна технологія – це програма, що включає систему завдань, направлених на досягнення фахівцем високого рівня професіоналізму [5, с. 37].

Акмеологічні технології направлені на розвиток внутрішнього потенціалу особистості фахівця, підвищення його професіоналізму і адаптаційних можливостей. Особливості акмеологічних технологій обумовлені внутрішньою установкою суб'єкта на їх розробку і впровадження, де об'єктом технологізації є особистісні зони розвитку фахівців, способи і засоби життєдіяльності та професійного становлення. У цих межах тягнеться шлях самовдосконалення фахівця: професіоналізується самосвідомість, розвивається і удосконалюється акмеологічна культура, диференціюються самопізнання і саморозвиток, актуалізується мета самовизначення, формуються способи самоорганізації.

В результаті участі у тренінгах акмеологічного напрямку формуються уміння чітко формулювати мету і конкретизувати завдання для постійного самовдосконалення, досягнення позитивного самосприйняття; знижується поріг чутливості до власних психічних процесів і станів, знімається жорсткість сценаріїв поведінки, формуються уміння керувати власним емоційним станом в

різних професійних ситуаціях, формуються уміння чітко бачити перспективи власного розвитку, прогнозувати професійне майбутнє і бачити можливості його реалізації.

Основними акмеологічними технологіями є акмеологічна оцінка на основі відбору й формування системи критеріїв та ціннісних орієнтацій; психолого-акмеологічна й професійно-виробнича діагностика та акмеограма, як основний метод акмеографічного підходу, і все це разом є системою вимог, умов й чинників, які сприяють прогресивному розвитку, насамперед, саморозвитку професіоналізму особистості та діяльності конкретних суб'єктів праці [2, с. 94–95].

На думку В. Зазикіна, акмеоргама спрямована на індивідуальний особистісно-професійний розвиток, формально вона є індивідуальним «зрізом» потенційного суб'єкта діяльності, його можливостей і перспектив, властивостей, що компенсуються чи не компенсуються. Акмеограму можна розглядати як узагальнюючу категорію по відношенню до професіограми і психограми. У типовій схемі акмеограми є розділи, що належать до рівня загального (підструктури професійної кваліфікації, загальних акмеологічних інваріантів професіоналізму), особистісного (підструктури спрямованості особистості, специфічних акмеологічних інваріантів професіоналізму), індивідуального (підструктури здібностей, характерологічних особливостей, етичних якостей) [2, с. 117].

Використовуючи акмеограму як основу для розробки динамічної моделі власного «Професійного Я», особистість фахівця прогнозує свій професійний розвиток, матеріалізує власні прагнення в авторській системі професійного вдосконалення. Акмеограму можна вважати системою вимог, умов і чинників, сприяючих прогресивному саморозвитку професійній майстерності фахівця, яка відображає рівень індивідуального й вимагає копіткої постійної праці упродовж усієї життєдіяльності. Акмеограма завжди індивідуальна і є підставою для індивідуального особистісно-професійного розвитку та вдосконалення. За змістом акмеограма – це індивідуальний зріз потенційних

можливостей суб'єкта праці, його властивостей, перспектив та ресурсних можливостей, і яка розкриває, перш за все, основні напрями професійного розвитку для досягнення високого рівня професіоналізму.

Типова схема акмеограми містить наступні рівні:

- загальний (підструктури професійної кваліфікації, загальних акмеологічних інваріантів професіоналізму);
- особистісний (підструктури спрямованості особистості, специфічних акмеологічних інваріантів професіоналізму);
- індивідуальний (підструктури здібностей, характерологічних особливостей, етичних якостей тощо), такого, що становить головну її частину [8, с. 149].

Нами розроблена детальна структура акмеограми для учнівської молоді професійно-технічних навчальних закладів та учнів старших класів загальноосвітніх шкіл (модифікований варіант саме для цієї вікової групи).

У програмі особистісно-професійного розвитку фахівця (спеціалістів у різних видах діяльності) необхідно виділяти:

- динаміку зростання професійної майстерності;
- перешкоди (умови і чинники, що перешкоджають цьому зростанню);
- особливості зміни мотиваційної сфери;
- динаміку особистісного розвитку і тих векторів, що сприяють цьому або перешкоджають;
- вид акмеологічних технологій, які доцільно використовувати для особистісно-професійного розвитку.

Авторський практичний досвід використання акмеологічного підходу у профорієнтаційній роботі з молоддю професійно-технічних і загальноосвітніх навчальних закладів дає підстави визначити позицію позитивних змін у майбутніх фахівців і тих хто стоїть перед вибором свого професійного майбутнього. Застосування акмеологічного підходу надає можливість учнівській молоді професійної школи оволодіти новими елементами соціальної і рольової поведінки у створенні моделей процесів життєдіяльності під кутом

усвідомленого «акме», які призводять до найбільш високого рівня усвідомленого саморозвитку й активної соціалізації, стимулюють мотивацію успіху та розвитку професійної компетентності.

Водночас зазначимо, що недостатня наукова розробленість та майже відсутність практичного інструментарію щодо використання акмеологічного підходу у процесі вибору й реалізації професійної кар'єри, унеможливають активне застосування цього напрямку роботи в навчально-виховному й виробничому процесах професійної освіти. Для усунення існуючої суперечності між потребами суспільства у висококваліфікованих робітниках різних сфер діяльності і відсутністю педагогічних технологій продуктивного професійного розвитку та подальшого особистісно-професійного самовдосконалення цієї категорії фахівців, для формування їх аутопрофесійної компетентності бажано використовувати акмеологічні технології у вигляді системи акмеологічних тренінгів та створенні акмеограми.

Процес гуманізації праці стає актуальною проблемою на сучасному етапі у соціально-економічних умовах ринку праці, який направлений на розкриття особистісного потенціалу людини, посилення її творчого компоненту і самореалізацію у професійній діяльності. Вчені визначають важливість внутрішніх сил особистості для підвищення продуктивності праці й розкриття креативного потенціалу фахівця та визначають творчість як вищу інтегруючу суб'єктивну властивість суб'єкта діяльності.

У психологічному забезпеченні різних видів професійної діяльності все частіше застосовуються методи психотерапії і психокорекції, засновані на художній творчості, зокрема методи арт-терапії. Терміном «арт-терапія» позначають як сукупність видів мистецтва, які використовуються у психокорекції і психодіагностиці, так і власне сам метод або комплекс методик [14, с. 87]. Арт-терапія як метод припускає використання тих або інших форм роботи, яка направлена на створення можливостей для особистості у своїй образотворчій продукції бачення якогось сенсу і усвідомлення його зв'язків зі змістом свого внутрішнього світу й досвіду, а також на розвиток здібностей до

ведення «внутрішнього діалогу», до прояву рефлексії.

Залежно від направленості впливу виділяють наступні чотири напрями в арт-терапії, такі як: психофізіологічний, психотерапевтичний, соціально-педагогічний, психологічний [15, с. 61]. Психофізіологічний напрям пов'язаний з корекцією психосоматичних порушень; психотерапевтичний напрям пов'язаний з дією на когнітивну і емоційну сфери особистості людини, при цьому переслідується мета розкриття переживань людини, усвідомлення нею власних бажань, потреб, відносин і допомога у від реагуванні емоційних станів (розвиток емоційного інтелекту); соціально-педагогічний напрям орієнтований на розвиток естетичних потреб, розширення загального і художньо-естетичного кругозору, активізацію можливостей та здібностей у практичній діяльності й творчості; психологічний напрям покликаний сприяти інтеграції особистості.

Гуманістична психологія і психотерапія сприяли перетворенню арт-терапії на психопрофілактичний інструмент для активізації саморозвитку людського потенціалу [15, с. 63]. Доведено також, що терапія мистецтвом розвиває праву півкулю мозку, тобто інтуїцію і орієнтацію у просторі й часі [15, с. 93]. З впливом цього підходу зв'язують розповсюдження уявлень про креативність як постійно присутній, внутрішній ресурс особистості, розвиток якого допомагає в реалізації власного потенціалу у різних видах діяльності (А. Маслоу, К. Юнг, А. Еренцвейг та ін.).

Гуманістичний підхід в арт-терапії пропонує різні форми роботи, вони наближають людину до свого ідеалу актуалізації, тобто, вершини особистісного й професійного розвитку «акме». Аналіз наукових джерел показує, що сучасні дослідники концентрують увагу саме на визначенні індивідуального потенціалу особистості й її здібностей, як провідної передумови успішного оволодіння різними аспектами трудової та професійної діяльності (С. Батишев, Д. Закатнов, В. Моляко, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Семиченко, Т. Яценко та ін.).

Новизна (властивість і якість за значенням) конкретизує «нове» як іншій порядок, винахід, метод, явище вважає І. Зязюн, розглядаючи у системі цих уявлень метод арт-терапії у педагогічному процесі як поширену сферу, яка є

динамічною системою взаємодії між учнем, продуктом його художньої творчої діяльності й педагогом, з метою реалізації найважливіших функцій освіти: психотерапевтичної, корекційної, діагностичної, розвивальної, виховної, психопрофілактичної, реабілітаційної та ін. [11, с. 25, 95].

Метод арт-терапії можна застосовувати у різних формах навчально-виховної роботи з учнівською молоддю: у психолого-педагогічному супроводі, у консультуванні, в діагностиці і психологічній корекції, у розвивальних програмах, як індивідуально, так і в роботі з групою. Застосування арт-терапевтичного методу дозволяє розвивати ціннісні соціальні навички, формувати адекватну самооцінку, допомагає усвідомлювати особистісну ідентичність. Завдяки взаємній підтримці, групова робота дозволяє спостерігати результати своїх дій та їх вплив на оточуючих; засвоювати нові ролі та розвивати навички прийняття рішень, а головне, удосконалювати комунікативні можливості й здатність до адаптації у груповій взаємодії. Поряд з відтворенням соціального простору дійсності, цей метод може створювати й моделі майбутнього, де процес творчої діяльності збагачує комунікативні можливості, розкриває внутрішній потенціал молодої людини, майбутнього кваліфікованого робітника, розвиває такі цінні якості як вміння відчувати й спостерігати зовнішній та внутрішній світ людини, формує соціокультурний світогляд та знаходження власної позиції, які так потрібні в сучасних умовах ринку праці.

2. 3. Підготовка учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри у позаурочний час

Вимоги сучасного ринку праці зумовлюють необхідність створення інноваційних психолого-педагогічних технологій для розширення простору професійної орієнтації з учнівською молоддю та підготовкою конкурентоспроможних висококваліфікованих спеціалістів, які зможуть успішно працювати на внутрішньому та зовнішньому ринках праці. Запорукою успішної майбутньої трудової діяльності є усвідомлене професійне

самовизначення учнівської молоді, вибір професії відповідно зі своїми здібностями, інтересами та бажаннями, а відтак, і вміння бачити майбутню перспективу професійного зростання (побудова кар'єри) – професійне «акме».

XXI століття поставило зміст слова «кар'єра» на якісно новий рівень, в широкому розумінні цього поняття побудова кар'єри в сучасному світі стає обов'язковою умовою самореалізації в професійній діяльності кожної людини. Нові соціально-економічні, геополітичні, культурологічно-екологічні, науково-технічні умови сьогодення суттєво вплинули на умови, засоби і характер праці сучасної людини, де праця все більше стає інтелектуальнішою й здійснюється в просторі ринкової економіки, яка прискорює і підвищує професійні вимоги до учнівської молоді ПТНЗ, майбутніх кваліфікованих робітників.

Найактуальнішим питанням професійної школи є необхідність у створенні ефективних інноваційних педагогічних технологій та сучасних форм організації навчально-виховного й виробничого процесів в умовах соціально-економічного ринку праці, де врахування особливостей соціального портрету сучасної учнівської молоді має велике значення для проектування їх майбутньої професійної та особистісної кар'єри. Новітні технології суспільно-виробничої сфери істотно вплинули на вимоги до молодих фахівців професійної зміни, які володіють не тільки професійною майстерністю, а й стають конкурентоспроможними на ринку праці в нових соціально-політичних умовах, який постійно змінюється під впливом великого числа чинників, як внутрішніх, так і зовнішніх.

За останні десятиліття істотно змінилася соціальна зовнішність учнівської молоді загальноосвітньої школи та системи професійно-технічної освіти, їх ціннісні орієнтири, прагнення та шляхи професійного саморозвитку й самореалізації, на які суттєво впливають процеси трансформаційних соціокультурних змін у суспільстві.

Розробка програми «Сходинки до професії» (див. додаток 1) пов'язана з ідеєю надання психолого-педагогічної підтримки учням професійно-технічних та загальноосвітніх навчальних закладів у період вибору професії та набуття

професійної майстерності, з урахуванням їх вікових особливостей.

У юнацькому віці відбувається формування соціально-професійного статусу молоді та становлення людини як особистості, яка пройшла складний шлях онтогенетичної ідентифікації уподібнення себе до інших; в процесі розвитку набула соціально-вагомих особистісних якостей та здатність до співпереживання, активного морального ставлення до людей, до самої себе й оточуючого світу, а також прагне бути включена в суспільне виробництво та трудову діяльність.

На цьому етапі розвитку юнацтва у юнаків й дівчат підвищуються фізичні можливості й працездатність, розвиток психіки та пізнавальної діяльності вдосконалюються, закріплюються психічні властивості особистості, також водночас відбуваються якісні зміни всіх показників психічної діяльності, які є основою психофізичного становлення особистості. Швидко розвиваються можливості до пізнання, аналізу та синтезу, що надає спроможність оперувати науковими поняттями та усвідомлювати факти оточуючої дійсності (абстрактне, узагальнююче, креативне мислення, емоційний інтелект). Розвивається самостереження (за своїми діями, поведінкою, переживаннями, думками), завдяки цьому юнаки й дівчата заглиблюються у свій внутрішній світ, аналізують його, зіставляють свої почуття оточуючого простору із спостереженнями за емоціями й діями дорослих, ровесників, що сприяє прагненню до самопізнання та самовиховання.

Притаманна юності мрійливість, яка досить часто приховується, але суттєво впливає на подальше формування соціокультурної та світоглядної позиції молоді, відкриває відчуття власного світу думок, почуттів і переживань, які самому суб'єкту здаються неповторними й оригінальними. Прагнення пізнати себе як особистість призводить до рефлексії, до заглибленого самоаналізу, до усвідомленого визначення своїх дій, вчинків та моделей поведінки.

З розвитком свідомості й самосвідомості молоді, формується їх вольова сфера, де сила волі, витримка, цілеспрямованість, здатність до самоконтролю,

віра в себе, самовладання стають опорною системою в процесі життєдіяльності та сприяють визначенню траєкторії професійного майбутнього, що є головним психологічним новоутворенням цього періоду, який призводить до розвитку нових якостей активної життєвої позиції, таких як: почуття суспільного обов'язку, комунікативність, самоорганізація, самозобов'язання та соціальна відповідальність.

Процес навчання визначається не лише методами навчання й виховання, він опосередкований особистісними якостями учнівської молоді (як природженими, так і розвинутими), з урахуванням їх вікових особливостей: мотиваційною сферою, рівнем пізнавальної активності, індивідуально-типологічними факторами, особливостями формування «Я-концепції», системою відносин, ціннісних орієнтацій тощо.

Взаємодія й взаємовідносини учнівської молоді з соціумом відіграють важливу роль у соціалізації особистості цього вікового періоду, де визначальними стають стосунки з дорослими – це проявляється у співпраці й взаємодії через створення партнерських стосунків, рівноправності та взаємоповаги, а також з ровесниками, що сприяє формуванню мікрогрупи за світоглядними поглядами та соціально-культурними орієнтаціями. Варто наголосити на тому, що провідною діяльністю періоду юнацтва вважається підготовка до професійного навчання, сам процес професійного навчання або трудова діяльність, чи поєднання професійного навчання з трудовою діяльністю.

Таким чином, головні психофізіологічні надбання юнацького віку – це активізація та актуалізація процесів становлення суб'єктивної картини світу, формування соціальної позиції та світоглядного виміру, обумовлення процесів вибору і прийняття рішень, коли інтенсивний процес самовизначення відбувається на базі сформованих уявлень і виступає як «процес визначення себе у світі» [13, с. 9].

Цей процес, головним чином, пов'язаний з самореалізацією, яка у юнацькому віці йде у двох вимірах: зовнішньому – прагнення виділитися серед

однолітків, проявити свою індивідуальність і у внутрішньому – це розкриття своїх можливостей, здібностей та дарувань у контакті з оточуючим соціальним простором.

Розвиток самосвідомості учнівської молоді сприяє їх самопізнанню, виникає настійна потреба у вивченні своїх неповторних особистісних якостей, у визначенні своїх можливостей, знань і вмінь для побудови у майбутньому професійної кар'єри. Цю потребу навряд чи можливо задовольнити в рамках викладання навчальних дисциплін, орієнтованих, перш за все, на вивчення зовнішнього, а не внутрішнього світу. Впровадження програми «Сходинки до професії» надасть можливість у процесі пізнавально-розвивальних занять дізнатися учнівській молоді про свої особливості, риси характеру, самооцінку, доторкнутись до своїх мрій і бажань, самовизначитись або усвідомити свій професійний вибір, дізнатись про сучасний ринок праці та можливості кар'єрного зростання. Цій роботі можна присвятити і виховні години для системних занять з молоддю.

Програма «Сходинки до професії» (див. Додаток 2) спрямована на допомогу учнівській молоді активізувати процеси особистісного, життєвого і професійного самовизначення, самопізнання й професійного самовиховання для майбутньої професійної самореалізації.

Головна мета програми «Сходинки до професії» – це підготовка учнів загальноосвітніх і професійно-технічних закладів освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри в нестабільних умовах ринку праці, а також свідомого та відповідального ставлення до свого професійного вибору. Мета програми реалізується в процесі вирішення таких виховних завдань: виховання в учнів ставлення до себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, усвідомлення своєї індивідуальної неповторності, відповідальності та впевненості в досягненні майбутнього професійного успіху; активізація процесів самопізнання, самооцінки та актуалізація потреби в постійному самовдосконаленні; формування системи знань учнів про зміст та структуру світу професій, сучасні вимоги соціального середовища до фахівців на ринку

праці, стратегію й тактику реалізації визначених напрямів власного кар'єрного зростання в майбутньому.

Результатом реалізації програми «Сходинки до професії» є процес узгодження учнем своїх знань про світ професій та їх вимоги до людини («Світ професій») зі сформованими та усвідомленими ним в процесі розвитку можливостями та потребами («Характер, ціннісні орієнтири і професія»). Проміжною ланкою між вимогами обраної професії й можливостями учня є його свідома дія («Технологія перетворення мрії у мету») та суб'єктивних факторів («Професійна перспектива і життєвий успіх») оволодіння обраною професією.

Програма «Сходинки до професії» реалізується у процесі позаурочної діяльності, а для проведення занять доцільно залучати практичних психологів або соціальних педагогів. Зміст занять наповнено теоретичною й практичною частиною, що включає інформацію про професії і види професійного навчання, тести, ігри діагностично-розвивальні вправи та інше. Тривалість занять приблизно 60–90 хвилин, залежно від складності пропонованих вправ та інших конкретних обставин роботи. Для ефективної роботи бажана оптимальна кількість учнів у групі – приблизно 15 учасників (в окремих випадках можливо до 25 учасників).

Результативність визначається завдяки анкетуванню, через відповіді на питання та результати тестів. Контроль здійснюється через інтерактивні форми: ділова гра, загальна дискусія, побудова особистісного професійного маршруту. Зрештою учні усвідомлюють, що вибір кар'єри може бути успішним, коли він продуманий, самостійний і йому передуює процес самопізнання, самовиховання та самоорганізації.

Головними компонентами навчально-методичного матеріалу є: знання, вміння й навички з основ побудови кар'єри учнівською молоддю, які поєднують у собі інформацію про види професійної діяльності та їх вимоги до фахівців; усвідомлення образу «Я» через визначення індивідуально-психологічних особливостей учня, його можливості й домагання, напрями

самопізнання й самовдосконалення до рівня вимог обраної професії; технологія побудови кар'єри, яка поєднує в собі знання правил вибору учнем майбутньої професії, його уміння складати та корегувати індивідуальну освітню траєкторію (акмеограму), аналізувати суперечності й уникати усталених помилок.

Важливою умовою реалізації програми «Сходинки до професії» є активізація внутрішніх механізмів (самооцінка, самопізнання та самоорганізація) усвідомлених дій особистості, формування в учнів прагнення до реалізації побудованого плану кар'єрного зростання.

Мета програми:

- ознайомити учнівську молодь з світом сучасних професій і вимогами ринку праці;

- створити можливості учнівській молоді для набуття досвіду самопізнання, саморегуляції та самовиховання;

- допомогти учням визначити перспективи власної професійної діяльності та професійної кар'єри.

Основні завдання програми:

- з позиції виховання і розвитку особистості учнівської молоді: формувати стійкі погляди в учнів на ставлення до себе на принципах гуманізму; стимулювати діяльність, направлену на власну активність в процесі самовдосконалення; навчити орієнтуватися в світі інформації, аналізувати події і явища, робити самостійні висновки й узагальнення; розвинути навички самооцінки та своїх природних і набутих особливостей; створити умови для самопізнання;

- з позиції професійної орієнтації і соціалізації особистості кожного учня: допомогти учням визначити шляхи реалізації своїх професійних намірів; створити передумови для формування духовного, соціокультурного, етичного та екологічного саморозвитку майбутнього фахівця; набути досвіду самопрезентації; формувати реальні уявлення про вимоги ринку праці у сучасних соціально-економічних умовах;

- з позиції професійного самовизначення і подальшого професійного

навчання: набути професійних та соціально-психологічних умінь, які сприятимуть досягненню успіху в житті; допомогти набути досвіду вибору професії та побудови професійної кар'єри.

Методологічними засадами побудови змісту програми виступають соціокультурний, аксіологічний, акмеологічний, комунікативний, інтроспективний, креативний, арт-терапевтичний, діяльнісний підходи.

Соціокультурний підхід передбачає усвідомлення учнями соціокультурних зв'язків, як одного із ефективних засобів узгодження складових у системі «Я – Я», «Я – Родина», «Я – Світ навколо мене». Цей підхід допомагає формувати самоповагу, гідність, взаємоповагу, взаємодопомогу, щедрість, безкорисливість, толерантність.

Аксіологічний підхід передбачає сприйняття та засвоєння, розуміння і відчуття власного внутрішнього світу у контексті суспільних моральних принципів, загальнолюдських чеснот та духовних цінностей.

Акмеологічний підхід сприяє реалізації зусиль учня у самовдосконаленні власної життєдіяльності.

Комунікативний підхід допомагає учневі усвідомити себе як особистість колективну і разом з тим, унікальну індивідуальність; сприяє розвитку розуміння наслідків своїх слів і вчинків, ставлень; співвіднесенню своїх інтересів з інтересами інших та розвитку гнучкої взаємодії.

Інтроспективний підхід зумовлює розвиток основ самопізнання, самоусвідомлення, самовідкриття, самопрояву, самоствердженню.

Творчий підхід спонукає учнів до креативу, до прояву різноманітних інтересів, розвитку потенційних здібностей до майбутньої професії.

Арттерапевтичний підхід сприяє мобілізації творчого потенціалу учня, розкриттю його широкого спектра можливостей у сприйманні та вираженні прекрасного через символічну мову мистецтв, спрямовує до розвитку емоційного інтелекту.

Діяльнісний підхід формує практичну потребу отримання професійних знань і умінь та активізує до застосування набутих досягнень.

Учень має знати: значення професійного самовизначення; поняття про професії і професійну діяльність; вимоги до складання особистісного професійного плану; поняття про інтереси, мотиви і цінності професійної праці, а також психофізіологічні й психологічні ресурси особистості, які пов'язані з вибором професії; загальні поняття про властивості особистості (темперамент, тип нервової системи, увагу, пам'ять, мислення, почуття).

Учень має набути досвіду: співвідносити свої індивідуальні особливості з вимогами конкретної професії; скласти особистісний професійний план і мобільно змінювати його; використовувати прийоми самопрезентації; аналізувати інформацію про професії по загальних ознаках професійної діяльності та передбачати майбутній розвиток ринку праці; скласти акмеограму і вміти будувати професійну кар'єру.

Загальна концепція і головна ідея програми полягають в принциповій можливості освоєння учасниками сучасних психолого-педагогічних технологій досягнення успіху: особистісного, професійного, кар'єрного, життєтворчого. Учасники програми розробляють і покроково деталізують алгоритм досягнення успіху – від формулювання мрії, сенсів і цінностей до визначення цілей, планів і термінів реалізації конкретних дій, направлених на успішне втілення. Особистість учня розглядається як безпосередній творець – суб'єкт кар'єри і професійної діяльності, що розгортається як проект, що проектує себе в перспективне майбутнє і здатна досягти «акме», тобто. піку, розквіту, повного розкриття власного ділового і особистісного потенціалу.

Ключовою метою програми є забезпечення для кожного учасника можливості створити внутрішньо несуперечливу, логічно збудовану акмеологічну технологію досягнення професійної реалізації. Особливістю даної програми є послідовне опрацювання учасниками основних її ідей на чотирьох рівнях: поведінковому, емоційному, раціональному, аксиологічному. Учасники програми засвоюють навички взаємодії у команді, розвивають комунікативну компетентність, а саме, презентаційні й комунікативні навички, уміння себе пред'явити (презентувати); формують активну соціальну позицію,

стверджуються у своєму виборі.

Відмітною особливістю і перевагою даної програми є її комплексність і системний характер, оскільки послідовно (крок за кроком) надається можливість кожному учневі проявити свої особистісні риси характеру, емоційний інтелект, моделі поведінки і ціннісні орієнтації, свою соціокультурну позицію. Рекомендації щодо реалізації програми «Сходинки до професії» наведено у Додатку 3.

Література до розділу

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М. : Наука, 1980. – 335с.
2. Акмеологический словарь / [под общ. ред. Деркача А.А.]. – М. : Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.
3. Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий – Мн. : Вища школа, 2001. – 302 с.
4. Волкова Н.П. Педагогіка: навч. посіб. Вид. 2-ге, перероб., доп. / Н. П. Волкова. – К. : Академвидав, 2007. – 616 с.
5. Гладкова В. М. Основи акмеології: підручник / В.М. Гладкова, С.Д. Пожарський – Львів : Новий Світ-2000, 2007. – 324 с.
6. Гусева А. С. Оптимізація гуманітарно-технологічного розвитку державних службовців / А. С. Гусева, А. А. Деркач. – М. : Агентство «Квант Т», 1997. – 299 с.
8. Деркач А.А. Акмеология: Учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб: Питер, 2003. – 256 с.
9. Енциклопедія освіти Акад. пед. наук України; [за ред. В. Г. Кременя]. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 1040 с.
10. Жуков Ю. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю.Жуков, Л. Петровская, П. Растянников. – М. : Наука, 1990. – 387 с.
11. Зязюн І.А. Педагогічна арт-терапія як естетична фасцинація. Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір : зб. наук. праць / за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – К. : Хмельницький, 2008. – 336 с.
12. Її величність гра: теорія і методика організації дитячої ігрової діяльності в контексті наступності дошкільної та початкової освіти : зб. ст. / Вінницький держ. педагогічний ун-т ім. Михайла Коцюбинського / Г. С. Тарасенко (ред.). – Вінниця: ВДПУ ім. М.Коцюбинського, 2009. – 322с.
13. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – М. : МГУ, 1995. – 168 с.
14. Копытин А.И. Системная арт-терапия / А. И. Копытин. – СПб. : Питер, 2001. – 224 с.
15. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий / Л.Д. Лебедева. – СПб. : изд. «Речь», 2005. – 256 с.
16. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / [О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін.]; / за ред. О.М. Пехоти. – К. : А.С.К., 2003. – 256 с.
17. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – Москва-Воронеж: изд-во Института практической психологии, 1996. – 233 с.
18. Соціально-психологічний словник / [В.М. Галицький, О.В.Мельник, В.В.

Синявський]. – К. : ІДСЗУ, 2004. – 250 с.

19. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.

РОЗДІЛ 3. ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПТНЗ УЯВЛЕННЯ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ

3.1. Формування уявлення про професійний успіх як психолого-педагогічна проблема

В умовах економічної нестабільності все більше викладачів ПТНЗ замислюються про майбутнє своїх вихованців, мотивацію учнів щодо їх професійного розвитку, усвідомлення ними можливостей особистісної та професійної самореалізації, формування в них уявлень про власний професійний і життєвий успіх. Складність вивчення проблеми формування уявлень про професійний успіх зумовлена його суперечливим характером. Можна говорити про суперечності суб'єктивного та об'єктивного в успіху. З одного боку, успіх суб'єктивний, так як співвідноситься з особистісними критеріями успішності/неуспішності, з індивідуалізацією своєї особистості в соціальному середовищі. З іншого боку, успіх об'єктивний, оскільки обумовлений соціальними стереотипами успішності, прагненням не бути ізольованим від оточення, прагненням бути визнаним в соціальній групі, самоствердитися в ній.

З даної проблематики видано багато популярною і психологічної літератури, проте науково обґрунтованих, концептуально-структурованих технологій, що допомагають фахівцям проводити відповідну роботу, як і раніше дуже мало.

Поняття «успіх» міцно увійшло в нашу культуру, значна кількість інформації про успішних людей культивується засобами масової інформації. Професійним успіхом вважається сукупність позитивних результатів, накопичених протягом всієї кар'єри, – як у психологічному плані, так і в плані об'єктивних професійних досягнень [2; 9; 10]. Початок його аналізу поклала

робота Е. Хьюга [8], в якій було запропоновано поділ на об'єктивний і суб'єктивний види кар'єри. Такий поділ щодо професійного успіху було використано і Дж. Ван Мааненом [12]. Цей поділ залишається актуальним і на сьогоднішній день. Однак далеко не завжди розрізняються рівні цього найважливішого конструкта, представлені організованими в ієрархічну структуру факторами: ступінь досконалості особистісних професійних якостей, а відтак особистісний, професійний і життєвий успіх.

Особистісний успіх переважно знаходить свій вираз у досягнутому людиною рівні особистісної зрілості, пов'язаному з відчуттям суб'єктивного і сімейного благополуччя.

Життєвий успіх вважається складним, багатовимірним явищем самоствердження особистості в конкретному середовищі в результаті впливу соціальної заданості і наявних від природи задатків до різних видів діяльності [1]. Життєвий успіх (вибір особистого життєвого шляху, дає можливість певною мірою реалізувати себе) тісно пов'язаний з особистісним успіхом (виявом та ствердженням особистої позиції в різних ситуаціях) та професійним. Слід також зауважити, що життєвий успіх, з одного боку, є результатом життєдіяльності особистості, вибудованої в логіці послідовних досягнень, з іншого боку, відправним пунктом, метою, направляючої особистість у її професійному розвитку.

На відміну від особистісного і життєвого успіху *професійний успіх* розглядаємо як ступінь задоволення потреб особистості у професійній діяльності, творчу своєрідність кінцевого результату або продукту діяльності, в якій визначальну роль відіграє співвідношення таких важливих аспектів як почуттєвість, афективність, мотивація людини, її компетентність. Залежно від потреби суспільства у представниках тієї чи іншої професії воно може сприяти професійному успіху, а може й гальмувати рух до нього. Досить часто співвідношення особистого і суспільного носить конфліктний характер, особливо в юнацькому віці. Тому в учня виникає потреба в допомозі, яку він шукає в найближчому оточенні, а знаходить часом у випадкових людей. В

зв'язку з цим особливого значення набуває якість психолого-педагогічного супроводу саморозвитку особистості майбутнього фахівця, що здійснюється у системі професійної освіти і залежить від міжособистісного взаєморозуміння і співвідношення уявлень учня і педагога про життєвий і професійний успіх.

Існує суперечність між життєвими домаганнями і реальними можливостями для їх реалізації в певній галузі професійної освіти і подальшої професійної діяльності. Це обумовлено, з одного боку, недоліками у організації професійної орієнтації учнів загальноосвітніх шкіл і недостатнім рівнем психолого-педагогічного супроводу професійної підготовки у ПТНЗ.

Варіанти процесу формування уявлень про життєвий і професійний успіх відрізняються характеристикою специфічних цінностей. За результатами наших спостережень встановлено суттєві відмінності в ціннісних орієнтаціях учнів і викладачів ПТНЗ, які висловили прихильність до різних моделей успіху, які ми умовно розділяємо на «західну», «радянську» і «компромісну». Пояснити ці відмінності можна виходячи з різних позицій: за віковими особливостями учнів, соціальним походженням і станом, рівнем соціалізації, особливостями тієї спеціальності, яку дає певний навчальний заклад тощо. Важливу роль відіграє характер вже сформованої життєвої позиції особистості майбутнього фахівця і його наставників.

Ціннісні орієнтації прихильників «радянської» і «компромісною» моделей досить близькі. Учні і викладачі, що мають уявлення про успіх за «радянським» варіантом, більшою мірою націлені на конформність. «Радянські» дорослі особливо високо цінують «безпеку» і послідовно відкидають «владу» і «гедонізм», для них домінуючими є такі цінності як колективізм і патерналізм.

Прихильники «західної» моделі великого значення надають самостійності, відповідальності та цілеспрямованості, вмінню ставити і досягати мету за допомогою компетентності та професіоналізму. Для них важливо не тільки досягти особистого успіху, але й бути оціненими великою кількістю людей, отримати можливість упливати на них, домогтися їх

визнання. Для людей, які дотримуються інших моделей успіху, означені цінності є менш важливими. Найбільш поширеною серед учнів ПТНЗ є «компромісна» модель успіху як результат трансформації «радянської» моделі в нових соціально-економічних умовах. За даними дослідження, її дотримуються 47,8 % респондентів. Успіх у межах цієї моделі розуміється як досягнення, що схвально сприймається найближчим оточенням. Матеріальні фактори в цьому випадку враховуються, але не грають вирішальної ролі; цінність освіти досить висока, хоча і недостатньо чітко вербалізована.

Відсоткове співвідношення прихильників конкретних моделей у різних ПТНЗ і на різних курсах змінюється. Наприклад, учні старших курсів ПТНЗ на відміну від першокурсників, схильні заперечувати старе розуміння успіху і способи його досягнення, звичаї, які існували за радянських часів, серед яких такі негативні явища як безініціативність, усередненість.

В учнів, що дотримуються різних уявлень про успіх, істотно розрізняються мотиви вступу до навчального закладу. Так, наприклад, для прихильників «західної» моделі успіху характерним є прагнення отримати високооплачувану і престижну професію, яке для учнів, які надають перевагу «радянській» моделі успіху, як правило, не має особливого значення. Найчастіше в учнів ПТНЗ вирішальне значення має бажання оволодіти певним видом професійної діяльності. У питанні вибору значимим може бути престижність професії, яка визначається переважно порадами найближчого оточення, а також ураховується близькість до місця проживання. Таким чином, ми можемо розглядати прихильність респондентів певної моделі успіху в якості суттєвого фактора професійного вибору.

Уявлення про професійний успіх мотивує потребу у задоволенні від досягнення поставлених цілей, стимулює бажання насолодитися плодами своїх зусиль – матеріальними і моральними. Не випадково так багато пропозицій різноманітних тренінгів на тему планування та побудови своєї кар'єри, про те, як стати успішним і багатим. Разом з тим, психологи часто жорстко жартують, що великі досягнення притаманні тільки сильно травмованій людині, оскільки

душевне здоров'я і здатність радіти життю швидше заважають нестямно рватися до заповітної мети.

Характеристика досягнень має два принципово різних підходи.

Перша – «професійна кар'єра» – має певну позитивну конотацію, пов'язану з популярними в наш час формулюваннями «побудова кар'єри», «кар'єрне зростання» і негативну, що асоціюється з лайливим «кар'єрист». Цей вираз вживають, підкреслюючи перш за все зовнішній характер мотивації, що визначається прагненням довести (комусь), вразити (когось), виглядати (в чийхось очах). Чим більше людина ідентифікується з соціальною роллю яку вона для себе визначила і прийняла як даність, чим більше її розрив з глибинною своєю сутністю, тим більше її вчинки обумовлені очікуваннями інших і соціальними нормами.

Йдеться не про очікування схвалення поведінки і приємність для всіх оточуючих. Йдеться про те, що людина робить не те що хоче (вона зазвичай навіть не здогадується, чого хоче саме вона), а хоче те, що прийнято (престижно, модно) хотіти. І коли престижним є отримання вищої освіти, диплома юриста, економіста тощо, або стає прийнятним у певному оточенні накопичення грошей, здобуття популярності або кар'єрного зростання, вона спрямовує свої зусилля в цьому напрямі. Загалом у неї немає вибору: якщо не спиратися на себе, залишається тільки орієнтуватися на інших. Тому на цьому шляху так важливі всі зовнішні атрибути, підтвердження статусу. Без них половина задоволення втрачається – якщо нічого пред'явити іншим, що ж тоді є у мене?! Тому так часто великі досягнення на цьому шляху супроводжуються відчуттям спустошеності, безглуздя і навіть краху. Спроби зовнішніми досягненнями заповнити внутрішню порожнечу приречена на провал. На шляху до вершини людина може підтримувати себе надією, яка тим привабливіше, чим недосяжнішими є вершини. Досягнувши їх, вже неможливо себе обманювати.

Другий підхід – «професійний успіх» – відрізняється від першого внутрішньою мотивацією. Причому, це, як правило, навіть не прагнення до

успіху. Успіх приходить як наслідок, побічний продукт. Діяльність визначається внутрішнім інтересом, творчим поривом, прагненням створити щось нове, бажанням самореалізуватися. Це може відбуватися у будь якій сфері людської діяльності. Щось подібне таланту, покликанням, які людина відчуває, і які її супроводжують.

Це прояв «самості» – цілісності, внутрішнього регулювального центру особистості. Людина в цьому випадку зосереджена на змістовній, а не на зовнішній стороні професії. Шлях її при цьому є переважно складний і звивистий. Самопізнання, усвідомлення свого покликання і призначення – це дії, які вимагають від людини значних зусиль, пошуку правильних рішень, подолання наслідків розчарувань і концентрації своїх інтелектуальних можливостей на проектуванні перспектив і способах реалізації життєвих планів. Останні, не завжди ведуть до визнання у оточуючому середовищі і вже тим більше до матеріального благополуччя (досить згадати великих художників, які не продали за життя ні єдиної картини, або вчених які отримали визнання лише після смерті). Такий вибір призводить до повноцінності, наповненості життя в тому числі і в плані професійної діяльності. Людина в цьому випадку проявляється цілісно у всіх сферах свого життя. Її цілі, способи їх досягнення, шляхи, які вона вибирає узгоджуються між собою, а неминучі в житті конфлікти вирішуються, сприяючи подальшому зростанню і розвитку.

Сумніви, болісні питання, усвідомлена необхідність здійснювати вибір – неодмінні супутники людини, що зважилася жити на власний розсуд. Оскільки, як вже зрозуміло, два ці підходи ґрунтуються на різних засадах і в певному сенсі протилежні один одному (хоча зовні можуть привести до однієї і тієї ж цілі), їх неможливо поєднувати. Кожний з цих шляхів передбачає свою рушійну силу, вимагає свою ціну і приносить свою винагороду [17].

3.2. Тренінгові технології формування в учнів ПТНЗ уявлення про професійний успіх

У людини, яка обрала професію, має сформуватися уявлення про майбутній успіх у особистому житті і професійній діяльності. Формування такого уявлення відбувається через усвідомлення власних бажань, психологічні особливості та можливості, а також потреби ринку праці.

Важливий крок до успіху для учня ПТНЗ – визначити: як розвивати в собі професійно важливі якості, як отримати практичний досвід роботи з обраної спеціальності, а далі – як підвищити свою конкурентноздатність на ринку праці.

Запорукою успіху в підготовці до професійної діяльності є відповідність процесів становлення особистісних особливостей фахівця об'єктивній структурі майбутньої професійної діяльності.

Одним з найважливіших аспектів особистісного та професійного становлення є власна Я-концепція. Слаборозвинене або спотворене уявлення про себе, про власний професійний успіх веде до порушення життєдіяльності, нерозумінню своїх соціальних ролей («змішання» ролей), зривів у професійній підготовці і діяльності, підвищенню конфліктності, може супроводжуватися зниженням працездатності, погіршенням стану здоров'я.

Якщо спитати учня – яким ти бачиш своє майбутнє або як ти уявляєш свій успіх у житті і професії – правдиву відповідь навряд чи вдасться отримати. До обговорення таких питань підходить треба поступово. Педагог повинен перш за все завоювати довіру учнів. І коли така довіра з'явиться, можна почати, наприклад, з такого: Чи знаєте ви когось багатого і знаменитого? Він завжди впевнений у собі, популярний, і постійно щасливий? Він для вас втілення життєвого успіху?

Часом окремі засоби масової інформації поширюють потенційно небезпечні визначення успіху. Тому так багато людей, які вважають, що ключем до щастя і, отже, успіхом є наявність великої кількості грошей, можливість жити у великому будинку, володіти автомобілями останніх марок тощо. Цей широко рекламований фахівцями від маркетингу міф навряд чи стане в нагоді в реальному житті. Істинний успіх визначається повагою,

вдячністю людей і приходять завдяки чесності і терпінню, володінню рисами, яких дійсно важко досягти. Сучасні маркетологи, намагаються лукавити, контролювати наші думки, узурпувати нашу незалежність для того, щоб підвищити показники своїх продажів. Вони прагнуть до того, щоб ми повірили, що успіх – це гроші, а жити егоїстично – це чеснота сучасного життя, і тільки гонитва за грошима і славою принесе вам успіх і щастя. Завдання педагога переконати учнів в тому, що це далеко не завжди і не зовсім так. Гроші можна порівняти з новою іграшкою, про яку ви давно мріяли – ви її отримали і з нею весело, поки вона нова і свіжа, але вона стає жахливо нудною і нецікавою після декількох годин гри.

Учні самі повинні прийти до висновку, що гроші дійсно можуть зробити життя простіше, але не обов'язково краще. Наприклад, гроші не можуть зробити вас розумнішим, компетентнішим у своїй професії – це приходять тільки завдяки важкій роботі і самовдосконаленню. Гроші не можуть допомогти людині сформувати теплі стосунки з близькими людьми – це приходять тільки через любов, відданість, і жертви. Всі гроші в світі не можуть навчити повазі або відданості – це приходять тільки з хорошим вихованням і постійною турботою про почуття інших. Чи можуть гроші дати терпіння, вдячність, сміливість, дружбу або навіть щедрість? Всі ці риси – знання, мудрість, любов, повага, терпіння є найважливішими рисами успішної людини. Якщо ці риси залежать від грошей, то навряд чи вони справжні і швидше за все зрадять в найвідповідальніший момент. Гроші не можуть допомогти в досягненні будь-якої з цих життєво важливих рис! Гроші просто применшують прагнення до успіху, відволікають увагу, спокушають, призводять до злочинів та корупції. Тому незаконні претензії маркетологів, що гроші рівносильні успіху може бути легко спростовано. Це не той шлях, який дійсно веде до успіху.

Бесіда з учнями щодо їх уявлення про професійний успіх стане важливим кроком у формування їх світоглядних позицій, але ще кращим стимулом для формування такого уявлення і потреби у самовдосконаленні може стати психолого-педагогічний тренінг. Доведено на практиці, що він є

найефективнішою формою корекції уявлення про себе, власний професійний і життєвий успіх, становлення Я-концепції, зниження конфліктності і стимулювання потреби у досягненнях. Зацікавити учнів, залучити їх до участі у такому тренінгу можна, розглянувши з ними питання щодо їх майбутнього і того як вони його собі уявляють.

Тренінг має використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням. Тобто, тренінг – це не лише метод розвитку здібностей, але й метод розвитку різноманітних психічних структур і особистості в цілому. Тренінги (навчальні ігри) поєднують в собі навчальну та ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій.

Форма тренінгу започаткована у психології головним чином для психологічної корекції через гру. Ми ставимо перед собою іншу мету. Педагогічний тренінг, у нашому розумінні – це елемент технології професійного становлення, орієнтований на те, щоб допомогти майбутнім і теперішнім фахівцям у формуванні їх уявлень про майбутній професійний успіх, допомогти планувати кар'єру, створити умови для розвитку їх професійної культури і професійного самовдосконалення. Термін «корекція» означає зовнішнє, стороннє втручання у ті чи інші прояви людської особистості. Мета такого втручання – змінити людину, «скоректувавши» її поведінку у бік відповідності соціальним стандартам [3].

Наша мета – допомогти утвердити своє власне професійне «Я», виробити свої принципи, свій стиль і уявлення про професійний успіх, розвинути потяг до творчості яка єднає у собі уявлення про ідеали. Викладач, який проводить тренінг виходить з того що кожний вихованець є унікальною, самоцінною особистістю і володіє власними внутрішніми джерелами особистісних перетворень та саморозвитку.

Тренінг ми розглядаємо як єдину систему вправ для зміни внутрішніх установок і поведінки людини, для ефективності якого важлива сама атмосфера

проведення занять, де люди максимально розкриваються, по-іншому сприймають себе і оточуючих. Головна відмінність цієї форми навчання від інших полягає в тому, що ті, хто навчається у процесі занять, задіють весь свій життєвий досвід і потенціал. Тренінги допомагають людям швидше здобути необхідні здібності, які в звичайному житті формуються протягом багатьох років. Тобто, цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними, відображаючи багатосторонність процесів, що відбуваються. Зокрема:

- дослідження психологічних проблем учнів і надання допомоги у їх вирішенні;

- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;

- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;

- розвиток самосвідомості і самодослідження майбутніх фахівців для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;

- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя і успіху.

Результати проведених нами досліджень свідчать про безперечні переваги групового тренінгу. До цих переваг відносимо наступні:

1. Учнівська група в ПТНЗ – це особливе соціальне середовище, яке протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем; в цьому середовищі учень уникає непродуктивного замикання в самому собі зі своїми труднощами, виявляє, що його проблеми не унікальні, що й інші переживають подібні почуття, – для багатьох учнів подібне відкриття саме по собі виявляється потужним психотерапевтичним фактором;

2. Учнівська група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і

конформізм; по суті справи в групі моделюється – яскрава, опукло – система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників, це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки одногрупників і самих себе, які не завжди є очевидні в життєвих ситуаціях;

3. Можливість отримання зворотного зв'язку і підтримки від людей з подібними проблемами; в реальному житті далеко не всі люди мають шанс отримати щире, безоціночне зворотний зв'язок, що дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, відмінно розуміють сутність твоїх переживань, оскільки самі вони переживають майже те ж саме; можливість «вглядатися» в цілу галерею «живих дзеркал» є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, що не досягається ніяким іншим способом;

4. У групі учень може навчатися новим вмінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів; якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то в груповому тренінгу виступають в якості своєрідного «психологічного полігону», де можна спробувати вести себе інакше, ніж звичайно, «приміряти» нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитися до себе і до людей – і все це в атмосфері доброзичливості, прийняття та підтримки;

5. У групі учні можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе і для знайомства з новими ефективними способами поведінки, застосовуваними кимось; виникаючі таким чином емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;

6. Взаємодія в учнівській групі створює напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми кожного; цей ефект не виникає при індивідуальній психолого-педагогічній роботі; створюючи додаткові складності для викладача, психологічна напруга в групі може (і повинно) грати

конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів; завдання ведучого – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні відносини в групі;

7. Група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання; інакше, ніж у групі, інакше, ніж через інших людей, ці процеси в повній мірі неможливі; відкриття себе іншим і відкриття себе самому собі дозволяють зрозуміти себе, змінити себе і підвищити впевненість в собі.

На заняттях можуть провокуватися гострі моменти, що викликають в учнів потрясіння і шок, використовуватися такі сильнодіючі прийоми, як сповідь або відверте обговорення всіма учнями дій і вчинків одного з них. Хороші, грамотно сплановані тренінги формують такі між особові стосунки, які виключають яскраво виражені скептичні зауваження від учнів з непробивним психологічним захистом, які під час проведення тренінгу своїми коментарями не дають можливості зосередитися.

Досвідчені педагоги-тренери включають в програму заняття всі найефективніші прийоми, які на даний момент відомі в психології: нейролінгвістичне програмування, психодраму і різні авторські методики.

Найчастіше тренінг практикується як рольова гра і моделюється у певній педагогічній ситуації, але як правило цим і обмежується. На нашу думку психолого-педагогічний тренінг має значно більше можливостей – це форма і метод, в яких людина може переглянути свої світоглядні позиції і прийняти рішення щодо зміни манери поведінки в цілому. Тоді це вже буде не лише гра.

Людина в тренінгу може змінювати свій імідж, змінювати себе. В неї формується нове ставлення до свого особистісного і професійного “Я”.

Використання ігрових процедур в рамках навчально-виховного процесу має давню історію і настільки популярне, що нема потреби зупинятися на всіх аспектах. Достатньо зауважити, що доцільним є вивчення і впровадження гри у педагогічну практику і дослідницьку роботу з точки зору підвищення ефективності навчально-виховного процесу (у формі тренінгів) і з точки зору отримання оперативного зворотного зв'язку (діагностична функція). Такий

зв'язок визначається тим, що є передбачуваним, прогнозованим більше ніж будь-який інший вид людської діяльності, по-перше тому, учні й дорослі у грі максимально проявляють свої емоції і почуття, інтелектуальні і творчі сили, по-друге, сама по собі гра є «полем самовираженості», в якому і учні, і викладачі найбільш природні, щирі, відкриті.

Високо цінуються у психології психокорекційні можливості гри, які у педагогіці мають не менше значення як у вихованні підростаючого покоління, так і у професійному розвитку фахівців. Ділові ігри все частіше використовуються для вирішення організаційно-виробничих задач як безпосередньо у навчальних закладах так і у підготовці й перепідготовці кадрів. Їх поділяють на організаційно-діяльнісні, проблемні, учбові і комплексні. У психолого-педагогічних тренінгах використовуються принципи ділових ігор, але враховується, що мета ділових ігор дещо інша. Вона спрямована на вирішення конкретних виробничих чи організаційних завдань, у той час як педагогічна гра, тренінг націлені на вирішення навчально-виховних завдань, вдосконалення і розвиток особистісних та професійних якостей вихованців, студентів, учнів.

Найефективнішим засобом формування уявлень про життєвий і професійний успіх, вироблення власного професійного стилю, манер, поведінки майбутнього фахівця в цілому є тренінг рефлексивної дії. Ефективним він стає тоді, коли цикл засвоєння знань завершується не лише їх узагальненням і систематизацією, але і спільною рефлексією вихователя і вихованця щодо результатів їх взаємодії.

У пропонованому нами тренінгу заняття присвячені усвідомленню власної Я-концепції і формуванню уявлення про професійний успіх і здатності здійснити конкретні дії для його досягнення. Заняття спрямовані на розвиток універсальних компетенцій самоменеджменту, вироблення індивідуальної стратегії кар'єрного розвитку, саморегуляції та комунікативної компетенції особистості, уявлень про професійний успіх тощо. Зокрема, заняття на тему «Успішність професійної діяльності» спрямоване на усвідомлення учнями

власних ресурсів і розкриття внутрішніх потенціалів у професійній підготовці і подальшій трудовій діяльності.

Кожне заняття складається з шести частин: ритуалу привітання, розігріву учасників тренінгу, інформаційного блоку, завдання додому, рефлексії заняття і ритуалу прощання. Мінімальний час, необхідний для проведення одного заняття – дві аудиторні години (1,5 астрономічні години), оптимальний час – чотири аудиторних години (3 астрономічних години). Тренінг передбачає послідовне проведення занять, так як питання, що розглядаються на попередніх заняттях, є базою для повноцінного засвоєння наступних.

Більшість вправ є апробованими модифікаціями різних авторів. Деякі з них зустрічаються в багатьох сайтах у мережі Інтернет і їх авторство важко встановити.

З метою підвищення ефективності тренінгових занять був розроблений необхідний теоретичний і практичний матеріал, інструкції для групової та індивідуальної роботи, а також завдання для самостійної роботи та методики самодослідження. Цей матеріал мотивує учасника тренінгу до активних дій щодо формування власних уявлень про професійний і життєвий успіх, орієнтує на самодослідження і саморозвиток, допомагає в освоєнні матеріалу, полегшує роботу ведучого щодо структурування заняття і вивільняє час для активних форм роботи.

Тренінг може бути використаний в цілях розвитку професійної самосвідомості викладачів та учнів ПТНЗ.

3.3. Психолого-педагогічний тренінг для учнів професійно-технічних навчальних закладів

3.3.1. Заняття 1. Знайомство

Цілі заняття: знайомство учасників групи один з одним; створення умов для формування довірчих відносин між учасниками; формування почуття групової приналежності.

Структура заняття:

I. Ритуал вітання.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв).

Психологічна скарбничка: вправа «Добрий день».

II. Розігрів учасників групи.

Вправа «Прийом-прийом» (5 хв.).

III. Інформаційний блок.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Вправа «Моє ім'я, девіз, символ» (15 хв.).

Вправа «Наша група - наші правила» (10 хв.).

Вправа «Знайди своє місце» (5 хв.).

Вправа «Мені цікаво про тебе дізнатися» (10 хв.).

Вправа «Ми з тобою схожі ...» (10 хв.).

Вправа «Плутанина» (10 хв.).

Вправа «Заряд емоцій» (5 хв.).

IV. Домашнє завдання

Тест для самопізнання «Дослідження локалізації контролю особистості» (5 хв.).

V. Рефлексія заняття (5 хв.).

VI. Ритуал прощання.

Вправа «До побачення» (2 хв.).

Хід тренінгу

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ

Вправа «Привітання народів світу»¹

Цілі: настроїти учасників на роботу в групі; формування почуття групової приналежності; зняття напруги і затискачів (?) у учасників.

Опис вправи: учасники стають у коло. По черзі кожний з них вітається з сусідом, який стоїть ліворуч, використовуючи ритуал вітання одного з народів світу. Наприклад, в Японії знайомі вітають один одного за допомогою церемоніального поклону, глибина якого залежить від віку і стану обох сторін.

¹ Различие ритуалов приветствия. Режим доступа: <http://psychologiya.ucoz.ru/publ/17-1-0-91>

Ритуали вітання можуть пропонуватися як учасниками, так і ведучим. Кожне заняття починається з введення нового вітання, характерного для мешканців тієї чи іншої країни.

Вправа «Добрий день!»

Цілі: настроїти учасників на роботу в групі; формування почуття приналежності до групи.

Опис вправи: учасники стають в коло. По складах хором вимовляють слово: «До-брий-день!» Промовляючи перші два склади, учасники в такт плескають у долоні. Проголошення «день» супроводжується одночасним плесканням по долонях сусідів (правою рукою – по лівій руці сусіда праворуч, а лівою рукою – по правій долоні сусіда ліворуч) так, щоб вийшло замкнене коло.

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Прийом-прийом»

Цілі: знайомство учасників один з одним; формування міжособистісних зв'язків у групі.

Опис вправи: учасники сідають у коло і синхронно ляскають себе по колінах, відбиваючи загальний ритм. Під цей ритм один з учасників у такт плесканням два рази називає своє ім'я, а потім вимовляє двічі ім'я одного з тих хто сидить у колі. Названий учасник приймає повідомлення: продовжуючи плескати, два рази називає своє ім'я, а потім передає естафету наступному учаснику. Наприклад: Оксана передає повідомлення Сашкові: «Оксана, Оксана ... Сашко, Сашко». Сашко приймає повідомлення і передає Миколі: «Сашко, Сашко ... Микола, Микола» тощо.

Передавати повідомлення одному учаснику двічі не можна. Вправа триває до тих пір, поки в ній не візьме участь кожний член групи. Вправу можна провести кілька разів, поступово збільшуючи темп.

Питання для обговорення:

- Хто може перелічити імена всіх учасників групи? Назвіть імена.
- Які прийоми ви використовували для запам'ятовування імен?

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Аналіз притчі»

Мета: занурення в смислове поле заняття.

Опис вправи: учасникам пропонується прочитати психологічну притчу і записати в робочий зошит мудрість, яка, на їх думку, криється у тексті.

ЛЮДИ В МІСТІ

(єврейська притча)

Одного разу до одного старця, що сидить біля входу в місто, підійшов юнак і запитав:

– Я перший раз тут. Які люди живуть у цьому місті?

Старий відповів йому питанням:

– А які люди жили там, звідки ти прийшов?

– Це були егоїстичні і злі люди, тому я з радістю поїхав звідти.

– Тут ти зустрінеш точно таких, - відповів йому старий.

Трохи згодом інший чоловік підійшов до старця і поставив те саме питання.

Старий запитав його:

– А яких людей ти бачив раніше?

– Це були добрі, гостинні і благородні люди. У мене серед них залишилося багато друзів.

– Ти знайдеш таких же і тут, – відповів старий. Купець, який чув обидва діалогу, звернувся до старця з докором:

– Як ти можеш давати різні відповіді на одне і те ж питання?

– Сину мій, - відповів старий, - кожний носить свій світ у своєму серці.

Хто в минулому не знайшов нічого хорошого в тих краях, звідки прийшов, тут тим більше нічого не знайде. Той же, у кого були друзі раніше, тут теж знайде вірних друзів. Бо, бач, люди, що на оточують стають тими, яких ми знаходимо в них.

Обговорення притчі. Після індивідуального аналізу притчі учасники в групі обговорюють виділені ними смисли і шукають їх зв'язок з тематикою заняття.

Вправа «Мої ім'я, девіз, символ»

Мета: розширення уявлень учасників про свої якості і знайомство з індивідуальними особливостями інших членів групи.

Опис вправи: кожний учасник записує у робочий зошит ім'я, яким його будуть називати інші члени групи. Це може бути повне ім'я, зменшувально-пестливе від справжнього імені або що.

Ім'я – це свого роду візитна картка.

Напишіть варіант свого імені, який вам подобається і яким ви хотіли, щоб вас називали оточуючі.

Моє ім'я _____

Запишіть своє ім'я «навпаки» в стовпчик, починаючи з останньої літери. Наприклад, якщо ваше ім'я «Віктор», то в стовпчик потрібно написати «Ротків». На кожній сходинці записуйте тільки одну літеру імені.

Потім учасники стають в коло і по черзі називають вголос літери свого імені. Інші члени групи називають характерні для цього учасника позитивні якості, що починаються з вказаної букви (наприклад: «В» - переможна, освічена тощо). Ті якості, які сподобалися учаснику найбільше, він записує у свій робочий зошит навпроти відповідної літери.

Процедура повторюється стільки разів, скільки учасників у групі. Далі учасникам пропонується записати свій девіз і намалювати символ, який відображає їхні життєві пріоритети.

Мій девіз _____

Мій символ _____

Після цього учасники по черзі зачитують свої девізи, демонструють символи і коментують їх.

Питання для обговорення:

– Чи легко вам було підбирати характеристики собі і учасникам групи?
Чому?

– Які характеристики, дані вам групою, виявилися для вас несподіваними?

Вправа «Наша група – наші правила»

Цілі: зменшення тривожності і підвищення комфортності перебування в групі; створення довірчих відносин між учасниками; формування почуття групової приналежності.

Опис вправи: учасники розбиваються на мікрогрупи (по 4–7 осіб) для вироблення правил, що починаються словами: «У нашій групі обов’язково ... », «У нашій групі вітається ... », «У іншій групі неприпустимо ... ».

Наступний етап полягає у презентації загально групових принципів, розроблених у мікрогрупах, і виробленню правил, з якими згодні всі члени групи.

У нашій групі обов’язково _____

У нашій групі вітається _____

У нашій групі неприпустимо _____

Учасники заносять у робочі зошити прийняті правила, ставлять під ними свій підпис, а також збирають підписи інших членів групи, показуючи тим самим готовність ці правила виконувати.

Вправа «Усі-деякі-лише Я»

Цілі: зняття напруги і затискачів у учасників; знайомство з індивідуальними особливостями інших членів групи.

Опис вправи: ведучий пропонує учасникам за його сигналом за певний час розбитися на групи відповідно до зазначеного ознакою (наприклад, по іменах, по росту, за кольором очей, за знаками зодіаку і т. д.). По закінченні часу кожна з груп називає свій відмітний ознака. Вправу можна виконувати кілька разів, але щоразу ведучий називає нову ознаку.

Можна ускладнити вправу, запропонувавши учасникам послідовно стати в коло. Наприклад, група вибудовується по днях і місяцях народження, провідний займає своє місце і всі учасники по черзі називають дату свого народження (наприклад, перший вимовляє «3 січня», другий – «5 січня» тощо).

Вправа «Мені цікаво про тебе дізнатися»

Цілі: створення довірчих відносин між учасниками; знайомство з

індивідуальними особливостями, інтересами, захопленнями інших членів групи.

Опис вправи: учасники придумують питання і записують його в робочий зошит. Потім, вільно переміщаючись по аудиторії, задають своє питання кожному члену групи. У робочому зошиті навпроти імені відповідного учасника вони записують його відповідь. Вправа триває доти, доки кожен учасник не поспілкується з усіма членами групи.

У вас є унікальна можливість поставити одне питання учасникам групи.

Мої питання _____

Ім'я

Відповідь

1. _____

2. _____

Питання для обговорення:

- Яка відповідь здивувала вас?
- Як би ви відповіли на своє запитання?

Вправа «Ми з тобою схожі ...»

Цілі: створення довірчих відносин між учасниками; знайомство учасників з індивідуальними особливостями, інтересами, захопленнями один одного; усвідомлення власних інтересів, які збігаються з інтересами членів групи.

Опис вправи: учасники, вільно переміщаючись по аудиторії, спілкуються один з одним у парах. У процесі спілкування вони з'ясовують, які загальні інтереси об'єднують їх з кожним з членів групи. У робочому зошиті навпроти імені відповідного учасника вони записують інтереси які збігаються. Вправа триває до тих пір, поки кожний учасник не поспілкується з усіма членами групи.

У вас є унікальна можливість поговорити з кожним учасником і зрозуміти, що вас об'єднує: спільні інтереси, звички, здібності тощо.

Ім'я учасника

Нас об'єднує

1. _____
2. _____
-

Питання для обговорення:

- Що незвичайного ви дізналися про інших учасників?
- Чи вдалося вам знайти спільні інтереси з кожним учасником групи?

Вправа «Плутанина»

Цілі: зняття напруги і затискачів у учасників; встановлення неформальних зв'язків.

Опис вправи: учасники стають в коло, закривають очі і витягують перед собою праву руку. Зіткнувшись з рукою іншого учасника, вони з'єднують руки. Потім учасники витягують ліву руку і знову шукають руку іншої людини. Тренер стежить за тим, щоб кожна людина тримав за руки двох різних людей, Після цього учасники відкривають очі.

Їм необхідно розплутатися, не розмикаючи рук. Учасникам раз вирішується змінювати тільки положення кистей.

Вправа «Комплімент»

Цілі: створення умов для позитивного спілкування в групі; розвиток емпатії.

Опис вправи: учасники групи стають у коло і по ланцюжку бажають сусідові зліва (або справа) що-небудь позитивне на поточний день (тиждень). Побажання можуть супроводжуватися жестами і дотиками.

IV. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Тест для самопізнання:

Методика «Мотиви вибору професії».

Інструкція. У таблиці наведено твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте та оцініть за поданою шкалою, якою мірою кожне з них вплинуло на ваш вибір професії.

Шкала оцінювання: 5 – дуже визначально вплинуло; 4 – дуже вплинуло; 3 – здійснило середній вплив; 2 – слабо вплинуло; 1 – ніяк не вплинуло.

	Твердження «Моя майбутня професія»	Оцінка	Тип мотивації
1	Передбачає спілкування з різними людьми		i
2	Подобається батькам		-
3	Передбачає високе почуття відповідальності		c
4	Передбачає переїзд на нове місце проживання		+
5	Відповідає моїм здібностям		i
6	Дає змогу обмежитись наявним обладнанням		-
7	Дає змогу давати користь людям		c
8	Сприяє розумовому чи фізичному розвитку		i
9	Є високооплачуваною		+
10	Дає змогу працювати близько від дому		+
11	Є престижною		-
12	Сприяє зростанню професійної майстерності		c
13	Єдино можлива в обставинах, що склалися		-
14	Дає змогу реалізувати здібності до управлінської діяльності		c
15	Є привабливою		i
16	Близька до улюбленого шкільного предмета		+
17	Дає змогу відразу отримати хороший результат праці для інших		c
18	Обрана моїми друзями		-
19	Дає змогу використовувати професійні вміння поза роботою		+
20	Дає великі можливості виявити творчість		i
	"c" = "i" = "+" =		

Умовні позначення типу мотивації, «i» – внутрішні індивідуально значущі мотиви; «c» – внутрішні соціально значущі мотиви; «+» – зовнішні позитивні мотиви; «-» – зовнішні негативні мотиви.

Максимальна сума вказує на переважаючий вид мотивації вибору професії.

Проаналізуйте отримані результати.

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

Цілі: усвідомлення свого емоційного стану, почуттів, уявлень, що виникають у процесі виконання вправ і групової взаємодії; розвиток здатності до рефлексії.

Описання вправи: учасники групи в робочих зошитах записують свої

відчуття, емоції, думки і почуття, що виникли під час заняття. За бажанням вони озвучують свої записи іншим чашам групи і висловлюють побажання на майбутні заняття.

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

Цілі: формування почуття групової приналежності; створення відчуття завершеності заняття.

Опис вправи: учасники стають в коло і по черзі прощаються один з одним, використовуючи той же ритуал, яким вони вітали один одного на початку заняття: якщо вони віталися як японці, то і прощаються як жителі цієї країни.

Вправа «До побачення»

Цілі: формування почуття групової приналежності; створення відчуття завершеності тренінгу.

Опис вправи: всі учасники стають в коло і беруться за руки, з'єднуючи свою праву руку з лівою рукою сусіда зліва, а ліву руку, відповідно, з'єднуючи з правою рукою сусіда праворуч. Тренер разом з учасниками групи промовляє по складах «До по-ба-чень-ння», супроводжуючи кожний склад синхронними рухами рук (вгору-вниз). При проголошенні останнього складу учасники одночасно розмикають руки.

3.3.2. Заняття 2. «Що я знаю про себе»

Цілі заняття: усвідомлення своїх індивідуальних особливостей; розширення уявлень про себе; усвідомлення зв'язку між уявленнями про себе і власною поведінкою.

Структура заняття:

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ.

Вправа «Асоціації» (5 хв.).

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Міні-лекція «Структура Я-концепції» (5 хв.).

Вправа «Мої цінності» (10 хв.).

Вправа «За і проти» (5 хв.).

Вправа «Прояв цінностей в поведінці» (5 хв.).

Міні-лекція «Суб'єктивний контроль» (10 хв.).

Вправа «Витоки суб'єктивного контролю» (5 хв.).

Вправа «Мій суб'єктивний контроль» (10 хв.).

Вправа «Аналіз ситуацій» (10 хв.).

Вправа «Прояв суб'єктивного контролю в поведінці» (5 хв.).

IV. ЗАВДАННЯ ДОДОМУ.

Тест для самопізнання «Опитувальник самоствавлення» (5 хв.).

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ (5 хв.).

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ.

Вправа «Прощання народів світу» (2 хв.).

I. ПРИВІТАННЯ

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Асоціації»

Цілі: самопізнання через аналіз асоціацій інших людей; розширення уявлень учасників один про одного.

Опис вправи: один з учасників групи обирається ведучим. Він виходить за двері, а інші учасники загадують кого-небудь з їхньої групи. Ведучий заходить і намагається вгадати, кого саме загадали, задаючи питання-асоціації: «На яку квітку схожа ця людина? На який смак (властивість їжі)? На яку пісню? На яку книгу?» тощо. При цьому ведучий показує на того, хто саме має йому відповісти. Він задає обумовлене заздалегідь число питань (не більше п'яти), після чого повинен вгадати людину, про яку загадали. Якщо вгадує, то ця людина стає ведучою. Якщо ні – гравці обирають ще одного учасника, якого йому слід вгадати. Якщо не вгадав більше двох разів, група призначає іншого ведучого.

Питання для обговорення:

- Які асоціації вас здивували?
- Наскільки ваші асоціації збігалися з асоціаціями інших людей?

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

ЛЕВ СЕРЕД ОВЕЦЬ

(притча для роздумів)

Одного разу левиця вийшла на полювання з новонародженим левеням. Переслідуючи овець, вона зірвалася з крутого схилу і розбилася. Левеня залишився в отарі овець і виріс серед них. Якось раз на отару напав інший лев. Як же він здивувався, коли в запалі погоні побачив лева, що спасався втечею і шалено бекав від страху. Він наздогнав боязкого лева і запитав: «Що на тебе найшло? Чому ти, могутній лев, поводишся як боягузлива нерозумна вівця?»

Боязкий лев пояснив, що він вівця і батьки вчили бекати і рятуватися втечею від могутніх левів, що наводять страху на все живе.

Хижак підвів боязкого лева до річки і показав йому його відображення у воді. Тоді-то лев і прозрів, він відкрив у собі раніше невідомі йому відвагу, силу і велич і став поводити себе відповідно.

Обговорення притчі.

Міні-лекція «Структура Я-концепції»

Я-концепція – система уявлень людини про себе, що розвивається; сукупність установок, спрямованих на себе.

Я-концепція має три структурних компоненти: когнітивний, емоційний і поведінковий.

Когнітивний компонент Я-концепції – це усвідомлений зміст уявлень про свою ціннісну сферу та суб'єктивний контроль.

Емоційний компонент Я-концепції – це усвідомлені почуття та оціночні судження по відношенню до себе.

Поведінковий компонент Я-концепції – це усвідомлені очікування щодо власної поведінки і поведінки інших людей щодо себе.

Я-концепція є цілісним утворенням. Її компоненти, хоча і мають відносну

логіку розвитку, тісно взаємопов'язані.

До когнітивного компонента можна віднести ціннісну сферу і суб'єктивний контроль.

Ціннісна сфера – ієрархізована сукупність цінностей людини.

Цінність – суб'єктивно пережита або раціонально оцінювана значимість, важлива для індивіда з точки зору задоволення його потреб або досягнення певних цілей.

Виділяють 4 групи людських цінностей: 1) матеріальні та фізичні цінності; 2) соціальні цінності; 3) духовні цінності, 4) екзистенціальні цінності.

Класифікація цінностей:

– *матеріальні та фізичні цінності* – матеріальні блага; фізичні характеристики людини (наприклад, тіло, квартира, гроші тощо);

– *соціальні цінності* – це цінності, що лежать у сфері взаємостосунків між людьми (наприклад, соціальні ролі; особистісні, сімейні та професійні відносини і т. ін.);

– *духовні цінності* – це філософсько-світоглядні, моральні та естетичні ідеальні уявлення про дійсність, що лежать в основі культури та відповідають потребам людини і людства (доброта, щастя, мудрість і т.ін.);

– *екзистенціальні цінності* – це вічні, глобальні цінності Світобудови поза Часом і Простором, що є всезагальними і абсолютними (Душа, Бог, Дао і т. ін.).

Цінності – це фільтри сприйняття. Вони визначають, що людина бачить, на що звертає увагу, в першу чергу, які проблеми хвилюють її, які завдання вона ставить перед собою.

Вправа «Мої цінності»

Мета: усвідомлення найбільш значущих для індивіда цінностей.

Опис вправи: кожному з учасників необхідно виконати інструкцію, запропоновану в зошиті.

1. Із списку цінностей, наведених у таблиці, виберіть особливо значущі для вас цінності (поставте галочку поруч з назвою цінності). Якщо в списку

відсутня назва важливої для вас цінності, то впишіть її в таблицю.

2. Проранжуйте обрані цінності з точки зору значущості для вас (на першому місці – найбільш значуща цінність, на останньому – найменш значуща). Запишіть порядкові номери цінностей у графу «Ранг».

Людські цінності

Групи цінностей	Назва цінностей	√	ранг	П'єдестал
	Здоров'я			
	Матеріальна забезпеченість			
	Гарна зовнішність			
	Нові враження			
	Сім'я			
	Кар'єра			
	Соціальний статус			
	Стосунки з іншими людьми			
	Взаєморозуміння			
	Суспільне визнання			
	Професіоналізм			
	Інтелект			
	Активна життєва позиція			
	Цілеспрямованість			
	Норми права			
	Справедливість			
	Патріотизм			
	Віра в ідею			
	Мораль			
	Порядність			
	Чесність			
	Доброта			
	Оптимізм			
	Мудрість			
	Любов			
	Свобода			
	Душа людини			
	Бог			

3. Придумайте ситуацію, у якій дві значимі для вас цінності будуть знаходитися у конфлікті.

4. Скорегуйте ранги значимих для вас цінностей.

5. У графі «П'єдестал» запишіть, у що перетворюється кожна з обраних вами цінностей, коли стає занадто значимою для людини.

Після виконання завдання ведучий пропонує учасникам у крайньому лівому стовпчику таблиці записати назви груп цінностей з урахуванням раніше проведеної класифікації:

– матеріальні цінності (здоров'я, матеріальний добробут, гарна зовнішність, нові враження);

– соціальні цінності (сім'я, кар'єра, соціальний статус, відносини з іншими людьми, взаєморозуміння, суспільне визнання, професіоналізм, прихильність);

– духовні цінності (активна життєва позиція, цілеспрямованість, справедливість, патріотизм, віра в ідею, релігії, мораль, моральність, порядність, чесність, доброго, оптимізм, мудрість, любов, свобода);

– екзистенціальні цінності (Бог, душа людини).

Питання для обговорення:

– Яка група цінностей для вас є провідною? Чому?

Вправа «За і проти»

Мета: розширення уявлень про вплив домінуючих цінностей на життєдіяльність людини.

Опис вправи: учасникам пропонується таблиця, в якій у першу колонку вони записують дві найбільш значущі для них цінності. Ведучий просить учасників назвати їх і вибирає дві найбільш поширені в групі.

Після цього учасники розбиваються на дві групи. Перша група продумує для першої цінності позитивний вплив у житті людини і для другої – негативний. Друга група, навпаки, продумує для першого цінності негативний вплив і для другої – позитивний. Далі по черзі кожна група спочатку

аргументує значущість обраної нею цінності, а потім висуває контраргументи щодо цінності іншої групи. Далі відбувається обговорення впливу цінностей на життя людини. На початку перша група наводить аргументи позитивного впливу першого цінності, а друга група призводить контраргументи про негативний вплив даної цінності. За аргумент ведучий нараховує 1 бал, а за контраргумент – 2 бали. Потім групи міняються ролями.

У своїх робочих зошитах учасники на відповідних шпальтах таблиці вказують позитивні та негативні впливи власних найбільш значущих цінностей на життя людини.

У першому стовпчику таблиці пишуть назви двох цінностей, найбільш значущих для них, і дають їм визначення. У другому стовпчику вказують позитивні впливи володіння даними цінностями, а в третьому – негативні.

Пріоритетні цінності

Визначення цінностей	«+» вплив	«-» вплив

Питання для обговорення:

– Чи вдалося вам знайти негативні наслідки володіння значимими для вас цінностями?

– У чому небезпека постановки цінності на «п'єдесталі»?

Вправа «Прояв цінностей в поведінці»

Мета: розвиток здатності бачити, як проявляються цінності у власній поведінці.

Опис вправи: тренер підводить учасників до думки про те, що цінності – це фільтри сприйняття: те, що людина помічає, на що звертає увагу, коло проблем, з якими стикається. Дані висновки учасники записують у робочий зошит. Далі учасникам пропонується згадати ситуації, на які вони звертають увагу перш за все і визначити, які цінності стоять за цими ситуаціями.

Питання для обговорення:

– Чи вдалося вам виявити, як ваші цінності впливають на вашу

поведінку?

– Чи отримали ви негативний вплив значущих для вас цінностей?

Міні-лекція «Суб'єктивний контроль»

Однією з важливих характеристик особистості є суб'єктивний контроль (локус контролю). Суб'єктивний контроль (локус контролю) - спосіб, за допомогою якого люди приписують причинність (відповідальність і вину) за результатами (моєї і чужої діяльності, установка щодо місця знаходження (всередині або зовні) причин, що спонукають людину до активності.

За локалізацією суб'єктивного контролю (зовнішнього або внутрішнього) люди діляться на інтерналів (які володіють внутрішнім суб'єктивним контролем) та екстерналів (у яких переважає зовнішній суб'єктивний контроль) (рис. 3.2).

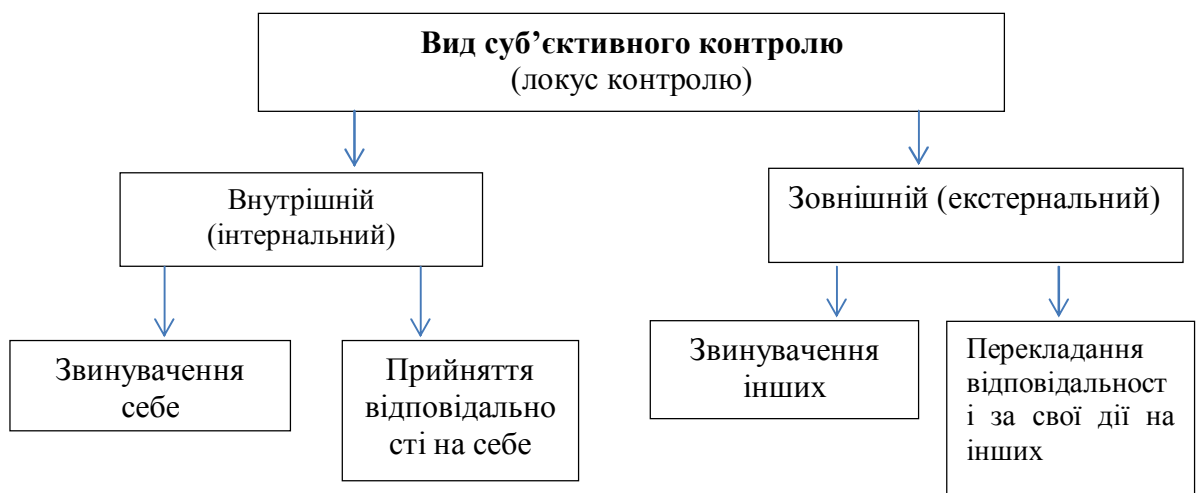


Рис. 3.2. Класифікація видів суб'єктивного контролю

Інтернали причинність і відповідальність приписують самій діючій особі (її зусиллям, здібностям, бажанням) Інтернали різняться між собою тим, що критикують себе або беруть відповідальність и свої вчинки на себе. Інтернали, що звинувачують себе, найчастіше виявляють пасивність щодо вирішення проблем, оскільки не відокремлюють свою особистість від вчинків. Інтернали, що покладають відповідальність на себе, в більшості випадків активні у вирішенні проблем та постановці завдань. Екстернали покладають відповідальність на фактори, незалежно від їх особи (зовнішні обставини, інших людей, випадковість, везіння, долю, спадковість тощо).

Екстернали поділяються на тих, які звинувачують інших і перекладають відповідальність на інших. Екстернали, що звинувачують інших витрачають енергію не на вирішення проблеми, а на пошук винних. Екстернали, що перекладають відповідальність на інших, пасивно чекають вирішення ситуації.

Вправа «Витоки суб'єктивного контролю»

Мета: усвідомлення витоків появи суб'єктивного контролю людини

Опис вправи: ведучий групи пропонує для аналізу наступну ситуацію.

Ситуація: однорічна дитина біжить доріжкою в парку, падає на очах у батька і сильно бруднить новий костюм. Батько у відповідь ...

Учасникам тренінгу необхідно:

1. Проаналізувати поведінку батьків з різним видом суб'єктивного контролю в даній ситуації:
2. Визначити вид суб'єктивного контролю учня, який формується під впливом тієї чи іншої поведінки батька;
3. Дати оцінку виду суб'єктивного контролю учня з точки зору активності чи пасивності його дій у майбутньому щодо успішного досягнення цілей і вирішення проблемних ситуацій.

Результати аналізу записуються у таблицю.

Витоки і оцінка ефективного суб'єктивного контролю

Вид контролю батьків	Поведінка батьків	Вид суб'єктивного контролю учня	Оцінка активності/ пасивності суб'єктивного контролю
Звинувачує себе			
Бере на себе відповідальність за свої дії			
Звинувачує інших			
Перекладає відповідальність за свої дії на інших			

Питання для обговорення:

– Який на вашу думку, найефективніший вид суб'єктивного контролю?

Вправа «Аналіз ситуацій»

Цілі: розвиток вміння визначати вид суб'єктивного контролю в конкретній ситуації; усвідомлення локалізації свого суб'єктивного контролю в проблемній ситуації.

Опис вправи: учасникам пропонується, використовуючи отримані на занятті теоретичні відомості, описати дії індивідів, що мають той чи інший вид суб'єктивного контролю.

Прочитайте ситуації і запишіть можливі варіанти поведінки людей, що мають той чи інший вид суб'єктивного контролю.

Ситуація 1. Викладач ставить учню на іспиті негативну оцінку. Відповідні дії учня: ... занесіть варіанти поведінки учня у таблицю.

Варіанти поведінки учня

Вид суб'єктивного контролю учня	Дії учня у відповідь
Звинувачує себе	
Бере на себе відповідальність за свої дії	
Звинувачує інших	
Перекладає відповідальність за свої дії на інших	

Ситуація 2. У Петра друг попросив у борг грошей, пообіцявши повернути їх наступного дня, але свою обіцянку не виконав. Петро у відповідь.....

Варіанти поведінки Петра

Вид суб'єктивного контролю Петра	Дії Петра у відповідь
Звинувачує себе	
Бере на себе відповідальність за свої дії	
Звинувачує інших	
Перекладає відповідальність за свої дії на інших	

Ситуація 3. Проблемна ситуація з мого життя _____

Вид мого суб'єктивного контролю в проблемній ситуації

Мої дії щодо розв'язання ситуації	Вид суб'єктивного контролю

Питання для обговорення:

– Який вид суб'єктивного контролю домінує у вас?

Вправа «Прояв суб'єктивного контролю в поведінці»

Мета: розвиток здатності бачити прояв суб'єктивно контролю у власній поведінці і поведінці інших людей.

Опис вправи: тренер підводить учнів до думки про те, що суб'єктивний контроль визначає активність або пасивність людини у постановці та досягненні значущих для неї цілей, у здійсненні дій з вирішення проблемних ситуацій. Нагадує, що найбільш ефективним є такий вид суб'єктивного контролю, як прийняття відповідальності за свої дії на себе.

Ці висновки учні записують в робочий зошит.

Питання для обговорення:

– Чи вдалося вам виявити, як ваш суб'єктивний контроль впливає на вашу поведінку?

IV. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

Цілі: усвідомлення свого емоційного стану, почуттів, уявлень, що виникають у процесі виконання вправ і групової взаємодії; розвиток здатності до рефлексії.

Описання вправи: учасники групи в робочих зошитах записують свої відчуття, емоції, думки і почуття, що виникли під час заняття. За бажанням вони озвучують свої записи іншим членам групи і висловлюють побажання на майбутні заняття.

V. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.3. ЗАНЯТТЯ 3. «МОЄ СТАВЛЕННЯ ДО СЕБЕ»

Цілі заняття: усвідомлення учасниками ставлення до себе та його впливу на власну життєдіяльність; створення умов для підвищення самоцінності і

самооцінки учасників групи.

Структура заняття:

I. Ритуал вітання.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. Розігрів учасників групи.

Вправа «Все одно ти молодець!» (5 хв.).

III. Інформаційний блок.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Вправа «Сприйняття себе» (10 хв.).

Міні-лекція «Самооцінка» (5 хв.).

Вправа «Я-реальне / Я-ідеальне» (5 хв.).

Вправа «Прояв самооцінки в поведінці» (5 хв.).

Міні-лекція «Самоцінність» (7 хв.).

Вправа «Моє самоставлення» (5 хв.).

Вправа «Витоки моєї самоцінності» (5 хв.). Вправа «розототожнення і ототожнення з центром Я» (10 хв.).

Міні-лекція «Прийоми підвищення самоцінності» (3 хв.).

Вправа «Прояв самоцінності в поведінці» (5 хв.)

Вправа «Очікування щодо своєї поведінки і поведінки інших» (5 хв.).

IV. ЗАВДАННЯ ДОДОМУ.

Вправа «Події мого життя» (3 хв.).

Тест для самопізнання «Мотивація професійної діяльності» (2 хв.).

V. Рефлексія заняття (5 хв.).

VI. Ритуал прощання.

Вправа «Прощання народів світу» (2 хв.).

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Все одно ти молодець!»

Цілі: розкріпачення учасників і створення позитивної атмосфери у групі;

вироблення навичок підтримуючої поведінки.

Опис вправи: учасники стають в коло і рахуються на перший-другий. Перші номери роблять крок вперед (утворюючи два кола - зовнішнє і внутрішнє) та повертаються обличчям під другим номерам таким чином, щоб вийшли пари. Перший учасник пари починає розповідь зі слів: «Я не приймаю в собі ... » або «Мені не подобається, коли я ...». Другий, вислухавши, повинен зреагувати, починаючи зі слів: «Все одно ти молодець, тому що ...» Потім учасники міняються ролями. Далі учасники внутрішнього кола» (перші номери) роблять крок вправо, утворюючи пару з наступним учасником зовнішнього кола. Вправа виконується до тих пір, поки учасники не повернуться на свої первинні місця.

Питання для обговорення:

– Яку фразу ви використовували частіше: «Я не приймаю в собі ...» чи «Мені не подобається, коли я ...»? Чому?

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Аналіз притчі»

Опис вправи див. у блоці Заняття 1.

ЖИМОЛОСТЬ У ЦАРСЬКОМУ САДУ

(притча для роздумів)

Увійшовши в сад, цар виявив там дерева, кущі та квіти, що посохли. Дуб сказав, що вмирає, бо не може бути таким же високим, як сосна; сосна – тому що не може давати виноград подібно виноградній лозі. А виноградна лоза вмирала, бо не могла цвісти, як троянда. Лише одна жимолость цвіла як звичайно.

Після розпитувань цар отримав таку відповідь: «Я прийняла як само собою зрозуміле те, що, саджаючи мене, ти хотів, щоб з насіння виросла жимолость. Якби ти хотів виростити дуб, виноград або троянду – ти посадив би їх. Тому я вирішила, що раз я не можу бути нічим іншим, тільки жимолостью, то постараюся бути нею якнайкраще.

Можна бути тільки собою ... неможливо стати будь-ким іншим. Можна

насолоджуватися цим, даруючи оточуючим аромат цвітіння, але можна і засохнути, осуджуючи свою сутність ... »

Обговорення притчі.

Вправа «Сприйняття себе»

Цілі:

- усвідомлення учасниками своїх сильних сторін і якостей, що допомагають їм досягати успіху;
- (рівняння якостей, що виділяються у себе самими учасниками і приписуваних їм іншими людьми.

Опис вправи: учасникам пропонується заповнити в робочому зошиті

1. Заповніть таблицю «Моє сприйняття себе»: у графі «Мої сильні сторони» вкажіть якості і вміння, які дозволяють вам бути успішним.

Моє сприйняття себе

Мої сильні сторони	
1	5
2	6
3	7
4	8

Потім учасники сідають в коло. Ведучий роздає учасникам чисті аркуші паперу. Кожний учасник підписує у нижньому куті чистого аркуша своє ім'я і прізвище і по команді ведучого передає свій аркуш сусіду справа. Той записує у верхній частині сильну сторону учасника, чиє прізвище позначено на аркуші. Зробивши запис, сусід загинає верхній край паперу так, щоб слів не було видно, і передає його далі. Вправа продовжується до тих пір, поки лист не повернеться до його власника.

Учасники аналізують отримані записи і заповнюють таблицю 9 «Я очима інших». У графі «Сильні сторони» вони записують якості, що відмічені

членами групи; у графі «Кількість згаданого» фіксують кількість учасників, що відмітили ту або іншу якість.

2. Заповніть таблицю «Я очима інших»:

– У графі «Мої сильні сторони» запишіть якості і вміння, що вказали ваші одногрупники.

– У графі «Кількість згадуваного» вкажіть кількість людей, що відмітили ту або іншу якість або вміння.

Я очима інших

Мої сильні сторони	Кількість згадуваного	Мої сильні сторони	Кількість згадуваного
1		8	
2		9	
3		10	
4		11	
5		12	
6		13	
7		14	

3. Зіставте записи у таблицях: порівняйте якості які ви відзначили у себе, і якості, приписані вам членами вашої групи.

Питання для обговорення:

– Чи відрізняється ваша думка про власні сильні сторони від думки оточуючих?

– Які характеристики, приписані вам, виявилися для вас неочікуваними?

– Чи відкрили ви в собі щось нове?

Міні-лекція «Самооцінка»

Емоційний компонент Я-концепції включає в себе самооцінку і самоцінність.

Самооцінка – це порівняння себе із своїм ідеалом, оцінка себе, своїх можливостей якостей місця серед інших людей. Самооцінка може бути адекватною (занижено або завищеною) і неадекватною (заниженою або завищеною)

Самоцінність – це ставлення людини до себе, прийняття або не

прийняття себе такою якою вона є.

Вправа «Я-реальне / Я-ідеальне»

Мета: усвідомлення самооцінки в значущих сферах життєдіяльності.

Опис вправи: учасники записують у робочий зошит п'ять найбільш значущих своїх якостей. Потім відносно «Я»- ідеального (яке береться за 100%) вони оцінюють (у ...%) вираженість у себе кожної із зазначених якостей (рис. 3.3).

1. Запишіть п'ять своїх найбільш важливих якостей.

2. Оцініть ступінь вираженості їх у вас, прийнявши за 100%, бажаний рівень володіння даними якостями.

0 _____	50 _____	100%
0 _____	50 _____	100%
0 _____	50 _____	100%
0 _____	50 _____	100%
0 _____	50 _____	100%

Рис. 3.3. Накопичені частоти

4. Попросіть людей, що добре вас знають оцінити вас по вище вказаним якостям.

Адекватність самооцінки визначається ступенем збігу власних оцінок з оцінками людей, які добре вас знають. Чим вище ступінь збігу, тим вище адекватність самооцінки.

Для адекватної самооцінки високим рівнем вважатиметься співпадання між Я-реальним і Я-ідеальним від 75% до 100%, а низьким – нижче 50%.

Практичний досвід показує, що оцінка людиною будь-якої із своїх якостей нижче 50% свідчить про занижену самооцінку і цій сфері.

Питання для обговорення:

– Розвиток якої своєї якості ви недооцінюєте?

Вправа «Прояв самооцінки в поведінці»

Мета: розвиток здатності бачити як самооцінка виявляється у власній поведінці.

Опис вправи: тренер підводить учасників до думки про те, що самооцінка – це регулятор поведінки в ситуації успіху і неуспіху. Адекватна висока самооцінка в разі неуспіху спонукає прикладати зусилля до досягнення успіху. Адекватна низька самооцінка змушує людину знизити свій рівень домагань. Неадекватна самооцінка в ситуації успіху чи неуспіху не змінює рівня домагань, а включає стереотипне мислення: або Я-ідеал, Я-нікчемність, ставлячи на п'єдестал одну з якостей людини. Дані висновки учасники записують в робочий зошит.

Питання для обговорення:

– Чи є у вас якості, які ви недооцінюєте в собі?

Міні-лекція «Самоцінність»

Якщо самооцінка – це емоційно-оцінний компонент Я-концепції, то самоцінність виступає як емоційно-безоціночна складова Я-концепції. Самоцінність залежить від безумовного прийняття або неприйняття особистістю свого «Я».

Самоцінність може бути високою або низькою.

Самоцінність формується в ранньому дитинстві, і, якщо спеціально над нею не працювати, мало змінюється протягом життя.

Висока самоцінність виробляється у тих дітей, чії батьки приймають і люблять їх такими, якими вони є, підтримують у разі невдач. «Людина, чия самоцінність висока, відчуває себе потрібною, вона відчуває, що світ став кращим від того, що вона в ньому існує. Вона довіряє самій собі, вона здатна у важку хвилину просити допомоги в інших, однак вона упевнена, що завжди здатна приймати самостійні рішення і здійснювати обдумані вчинки. Тільки відчуваючи власну високу цінність, людина здатна бачити, приймати і поважати високу цінність інших людей. Людина з високою самоцінністю вселяє довіру і надію. Вона не керується правилами, які суперечать її почуттям. У той же час вона не йде на поводу у своїх переживань. Вона не здатна робити вибір» .

Якщо ж батьки показують свою прихильність до дитини лише в разі її

успіху, сильно лають при невдачах, постійно порівнюють з іншими, то у неї розвивається низька самоцінність, невпевненість у власній значущості, з'являється потреба все життя доводити собі та іншим, що вона чогось варта.

Люди, у яких постійно низька самоцінність, весь час чекають глузування, обману, приниження, образи з боку оточуючих людей. В кінцевому підсумку вони стають жертвами. Чекаючи загрози такі люди саме це і отримують. Захищаючи себе, вони ховаються за стіною недовіри і занурюються в болісний стан самотності та ізоляції. Відділяючись від інших людей, вони стають апатичними і млявими, байдужими як до самих себе, так і до всього, що їх оточує. Таким людям дуже важко бачити, чути, розуміти інших, чітко мислити і приймати самостійні рішення, тому вони або принижуються перед оточуючими, цілком підкоряючись їм («цап відбувайло»), або ж грубо і деспотично придушують інших людей. Такі люди вибудовують всередині себе психологічні бар'єри. Їм властивий постійний страх.

Людина з високою самоцінністю найчастіше має адекватну самооцінку: високу – в ситуації успіху, низьку – в ситуації неуспіху. Індивід з низькою самоцінністю найчастіше має неадекватну самооцінку: занижену – якщо батьківське порівняння було не на її користь, завищену – якщо батьки завжди підкреслювали її перевагу над іншими.

У ситуаціях життєвих труднощів люди з високим і низьким рівнем самоставлення по-різному. Людина з високим рівнем самоцінності розуміє, що іноді вона може відчувати себе не на висоті. Однак через це вона не вважає себе безнадійною і не робить вигляд, що нічого особливого не відчуває. Вона визнає, що бувають нелегкі часи, з якими необхідно справитися.

Людина ж з низьким рівнем самоцінності, як правило, навпаки, у чорні періоди обманює себе, стверджуючи, що з ним все добре, а ось оточуючі не в порядку, від цього і проблеми.

Таким чином, людина з низьким рівнем самоцінності може вважати, що людина, яка в житті нічого не досягла, абсолютно непотрібна для світобудови, а людина з високим рівнем самоцінності вважає, що кожна людина важлива і

необхідна світобудові такою, якою вона є, так як вносить свій унікальний життєвий досвід.

У «глобальному Я» виділяється два виміри: «Я-усвідомлений» (суб'єкт, що пізнає, носій самосвідомості) і «Моє» (сучасною мовою «Я-концепція» – все те, що є предметом (самосвідомості, те, що пізнається, усвідомлюється і що людина вважає приналежним йому).

Людина з високою самоцінністю ототожнює себе з «Я-усвідомленим», а людина з низькою самоцінністю – з «Моє» (тобто з тією чи іншою людською цінністю). Таким чином, одним з найважливіших кроків підвищення самоцінності є виокремлення у свідомості особистості своєї істинної сутності й приписуваних собі людських якостей і цінностей.

IV. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Пригадайте і опишіть події з власного життя, які на вашу думку могли вплинути на вашу самооцінку.

Мета: усвідомлення зв'язку між компонентами Я-концепції і конкретними вчинками людини.

Опис вправи: ведучий пропонує учасникам заповнити табл.9 за представленою інструкцією.

1. Спостерігайте за собою протягом майбутнього тижня.
2. У таблиці відзначте ситуації, в яких ви відчули сильні емоції (позитивні або негативні), і опишіть свої дії в цих ситуаціях.
3. Обміркуйте свої цінності і вид суб'єктивного контролю, що лежить в основі ваших вчинків.

Аналіз подій мого життя

Ситуація	Мої дії	Мої цінності	Суб'єктивний контроль

Тест для самопізнання

Виконайте методику «Мотивація професійної діяльності» (Додаток «Методики для самопізнання»), обробіть результати і занесіть отримані дані у

відповідну таблицю. Проаналізуйте отримані результати.

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.4. ЗАНЯТТЯ 4. «УСПІШНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

Цілі заняття: моделювання структури професійної діяльності; засвоєння поняття «успішна професійна діяльність»; рефлексія рівня освоєння елементів професійної діяльності; усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності

Структура заняття:

I. РИТУАЛ ПРИВІТАННЯ.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ.

Вправа «Світ професій» (10 хв.).

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Міні-лекція «Структура професійної діяльності» (10 хв.).

Вправа «Об'єкт професійної діяльності» (20 хв.).

Міні лекція «Суб'єкт професійної діяльності» (10 хв.).

Вправа «Я – успішний спеціаліст» (20 хв.).

II. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Вправа «Моє резюме» (2 хв.).

Вправа «Пристрій на роботу» (3 хв.).

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ (5 хв.).

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

Вправа «Привітання»

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Світ професій»

Цілі: усвідомлення учасниками почуттів, що виникають при випадковому виборі професії; розкріпачення і мотивація учасників групи на

активну роботу.

Інструментарій: картки з назвами непрестижних професій (за кількістю учасників); або учасникам роздати по два чистих аркуша паперу, на одному з яких пропонується написати спеціальність, за якою вони мріють працювати, а на іншому – спеціальність, яка їм не подобається. Аркуші складаються вдвічі і передаються ведучому. Ведучий поміщає аркуші з варіантами спеціальностей в коробку і перемішує їх. Далі учасники витягають по одному аркушу з назвою спеціальності.

Опис вправи: учасники в довільному порядку поділяються на дві групи. Гра проводиться у два етапи. На першому етапі одна група виконує роль роботодавців, а інша – роль спеціалістів; на другому етапі групи міняються ролями. Кожному роботодавцю дається картка, на якій написано назву професії.

Потім даються інструкції для «роботодавця» і «фахівця».

Інструкція для роботодавця:

Уявіть собі, що ви – роботодавець і вам необхідно швидко (протягом трьох-п'яти хвилин) відібрати претендента на посаду, що звільнилася. Ваше завдання – мовчки знайти найбільш підходить на посаду «безробітного» фахівця, за допомогою жестів пояснити йому сутність і умови роботи, прийняти кандидата на роботу. Прийнятий на роботу професіонал у разі згоди повинен підписати контракт: розписатися на звороті карточки з назвою професії. (При непарній кількості учасників одному найбільш активному «роботодавцю» пропонується обрати двох кандидатів на дві різні вакансії).

Інструкція для фахівця:

Ви – фахівець, якому необхідно мовчки підібрати найбільш відповідний вам варіант роботи і влаштуватися на неї, підписати контракт.

Після виконання вправи роботодавці називають посади, на які влаштувалися фахівці.

Питання для обговорення:

– Чи легко знайти спеціаліста, який відповідає посаді?

– Якими критеріями необхідно керуватися при відборі персоналу?
– До яких наслідків для фахівця може привести згода на умови роботи, що йому не підходять?

– Якими критеріями необхідно керуватися при виборі місця роботи?

– Які почуття ви відчули, дізнавшись про свою посаду?

I. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Аналіз притчі»

Опис вправи см. в блоці Заняття 1.

Притча для роздумів і обговорення.

ПРО КУПЦЯ І ПРИКАЖЧИКА

Прикажчик Петро сказав купцеві:

– Господарю, ти несправедливий. Я - прикажчик, та Іван – прикажчик, а платиш ти Івану вдвічі більше. Чому так? Адже я виконую всі твої доручення.

– Я поясню тобі, - відповів купець. - Але зараз збігай-но швидко до дороги. За нею йде обоз. Дізнайся, звідки він їде.

Петро збігав до обозу і, повернувшись, повідомив:

– Він їде з села Тедорино.

– Добре, - сказав купець. – А тепер дізнайся, куди він їде.

Петро виконав і це завдання.

– Він їде в село.

– Іване! - покликав купець іншого прикажчика. - Збігай-но до обозу і дізнайся, звідки він їде.

Іван побіг до дороги і, повернувшись, сказав купцеві:

– Господар, обоз їде з села Тедорино в село на ярмарок. Везе багато картоплі. Нам не треба сьогодні відправляти картоплю на ярмарок – ціна на неї впаде. Треба терміново відправляти туди капусту.

– Тепер ти зрозумів, чому я плачу Івану вдвічі більше? - запитав купець у Петра.

Обговорення притчі.

Міні-лекція «Структура професійної діяльності»

Професійну діяльність часто ототожнюють або з її об'єктом (об'єктивною стороною), або з суб'єктом діяльності (фахівцем, що здійснює діяльність). У першому випадку професійну діяльність розглядають як соціально-технологічний механізм, створений суспільством для забезпечення своїх матеріальних і духовних потреб. У другому випадку під професійною діяльністю розуміють рід трудової діяльності, який є джерелом доходу і способом самореалізації суб'єкта професійної діяльності.

Однак не можна розділити об'єкт і суб'єкт професійної діяльності – безсуб'єктної діяльності не буває.

Професійна діяльність виступає взаємозв'язком фахівця (суб'єкта), об'єктивної сторони (об'єкта) і зовнішніх умов.

Контекстом професійної діяльності є зовнішні умови.

Зовнішні умови професійної діяльності – об'єктивні соціокультурні та історичні обставини середовища, в котрих виникає, здійснюється і розвивається професійна діяльність. Зовнішні умови можуть визначати, сприяти ними перешкоджати існуванню професійної діяльності в тому чи іншому соціумі в ту чи іншу історичну епоху.

Зовнішні макроумови – це середовище, в якому визріває потреба суспільства в тому чи іншому зовнішньому «професійному» продукті, що призводить до виникнення нових видів професійної діяльності.

Зовнішні мікроумови – це умови, в яких безпосередньо здійснюється дана професійна діяльність, наприклад організація, метою якої є отримання зовнішнього «професійного» продукту.

Отже, потреба соціуму в певному продукті задає мета професійної діяльності на трансформацію предмета діяльності за допомогою ключових дій і необхідних матеріальних засобів у професійний продукт діяльності. Зовнішні мікроумови полегшують або ускладнюють перебіг професійної діяльності.

Об'єкт – (об'єктивна сторона) професійної діяльності – соціально-технологічний механізм, створений суспільством для забезпечення своїх

матеріальних і духовних потреб. До об'єктивної сторони професійної діяльності відносимо: мету діяльності; предмет діяльності; ключові дії; матеріальні засоби діяльності; зовнішній професійний продукт.

Наявність зовнішнього професійного та внутрішнього продуктів є показником успішності професійної діяльності.

$$\begin{array}{l} \text{Показники успішності} \\ \text{професійної діяльності} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Продуктивність діяльності} \\ \text{Зовнішній професійний} \\ \text{продукт} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Задоволеність суб'єкта} \\ \text{Внутрішній продукт} \end{array}$$

Рис. Показники успішності професійної діяльності

Суб'єкт професійної діяльності здатний бути успішним фахівцем: перетворюючи предмет в зовнішній «професійний» продукт, він досягає продуктивності діяльності (реалізуючи в ній свої бажання, здібності та ін.), професіонал відчуває задоволеність, тобто набуває внутрішній продукт.

Вправа «Об'єктивна сторона і зовнішні умови професійної діяльності»

Мета: усвідомлення учнями структури обраної для себе професійної діяльності.

Опис вправи: учні об'єднуються в міні-групи і моделюють структуру обраної професійної діяльності, спираючись на нижченаведений алгоритм (в робочому зошиті).

1. Запишіть назву вашої професійної діяльності.
2. Проаналізуйте зовнішні умови і об'єктивну сторону вашої професійної діяльності.

Зовнішні макроумови професійної діяльності (об'єктивні соціокультурні та історичні обставини середовища, що визначають можливість існування, умови існування і затребуваність професійної діяльності в суспільстві. Вони визначають умови існування і затребуваність професійної діяльності в соціумі в ту чи іншу історичну епоху; умови, в яких визріває потреба соціуму в тому чи іншому професійному продукті; наявність робочих місць в населеному пункті;

рівень оплати праці, що визначається на рівні держави, та ін.):

– потреба суспільства, яку покликана задовольнити професійна діяльність (наприклад, поява персональних комп'ютерів привело до виникнення в суспільстві потреби в їх обслуговуванні, що зумовило появу такої професії, як фахівець з інформаційних технологій);

– кількість робочих місць в населеному пункті, де ви збираєтеся працювати (дану інформацію ви можете знайти на відповідних сайтах або газетах;

– середня оплата праці спеціаліста в населеному пункті.

Внутрішні мікроумови професійної діяльності (матеріальні, фізичні та соціально-психологічні умови, що сприяють або перешкоджають здійсненню професійної діяльності в тому чи іншому колективі):

– матеріальні та фізичні умови (наприклад, рівень оплати праці на конкретному робочому місці, наявність або відсутність сучасного обладнання, рівень комфортності робочого місця тощо);

Мета професійної діяльності (англ. purpose, mental goal) – об'єкт, на який спрямована дія; образ, уявлення результатів, на досягнення яких спрямовані діяльність, дія, поведінка).

Предмет професійної діяльності (сторона об'єкта, на яку спрямована активність суб'єкта; те, що суб'єкт має до початку своєї діяльності і що підлягає трансформації в ході діяльності в зовнішній продукт).

Ключові дії професійної діяльності (сукупність дій з перетворення предмета діяльності з використання матеріальних засобів діяльності в зовнішній продукт професійної діяльності).

Матеріальні засоби професійної діяльності (зовнішні щодо суб'єкта ресурси, необхідні для ефективного здійснення діяльності, наприклад, інструменти, місце роботи тощо).

Зовнішній професійний продукт діяльності (об'єктивний результат діяльності, що відбивається в критеріях і показниках продуктивності).

Критерії та показники продуктивності професійної діяльності

(наприклад, якість послуги, кількість продукції тощо)

Ключові дії професійної діяльності та відповідні вимоги до професійних компетенцій фахівця

№	Ключові дії професійної діяльності	Вимоги до професійних компетенцій		
		ЗВН	Особистісні ресурси	Практичний досвід

Міні-лекція «Суб'єкт професійної діяльності»

За рівнем освоєння професійної діяльності фахівця можна розділити на: успішних (суб'єктів професійної діяльності), продуктивних (суб'єктів професійних дій) і неуспішних (виконавців професійних дій).



Рис. Класифікація спеціалістів за рівнем оволодіння професійною діяльністю

До підструктур фахівця належать: мотиви діяльності, мета діяльності, професійні компетенції (знання, розуміння, навички + особистісні ресурси + практичний досвід) і внутрішній продукт.

Порівняльна характеристика спеціалістів з різним рівнем освоєння професійної діяльності представлена у таблиці.

Порівняльна характеристика спеціалістів з різним рівнем освоєння професійної діяльності

Структурні елементи діяльності спеціаліста	Рівень засвоєння професійної діяльності		
	високий (успішний фахівець)	середній (продуктивний фахівець)	низький (неуспішний фахівець)
Провідний мотив	Внутрішній мотив	Зовнішній позитивний мотив	Зовнішній негативний мотив
Мета діяльності	Мета фахівця відповідає меті діяльності	Мета фахівця не відповідає меті діяльності	Мета фахівця не відповідає меті діяльності
Професійні компетенції: звн + пвк + практичний досвід	Засвоєні повністю	Засвоєні повністю або частково (високий рівень ЗВН при низькому рівні розвитку або відсутності практичного досвіду)	Засвоєні частково або не засвоєні
Внутрішній продукт	Відчуття задоволеності від передчуття процесу і результату діяльності	Відсутнє відчуття задоволеності від передчуття процесу і результату діяльності	Відсутнє відчуття задоволеності від передчуття процесу і результату діяльності

Вправа «Я - успішний спеціаліст»

Цілі: рефлексія ступеня присвоєння елементів професійної діяльності; «примірка» на себе понять «суб'єкт професійної діяльності», «успішний спеціаліст».

Опис вправи: учасники індивідуально працюють в робочих зошитах. Їм дається інструкція щодо усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності:

1. Усвідомте мотиви своєї професійної діяльності (потреби, які спонукають вас до здійснення професійної діяльності).

Мотиви професійної діяльності – усвідомлені (опредмечені) потреби, які спонукають до здійснення професійної діяльності.

Щодо відповідності предметного змісту професійної діяльності виділяють внутрішні і зовнішні мотиви (див. рис.).

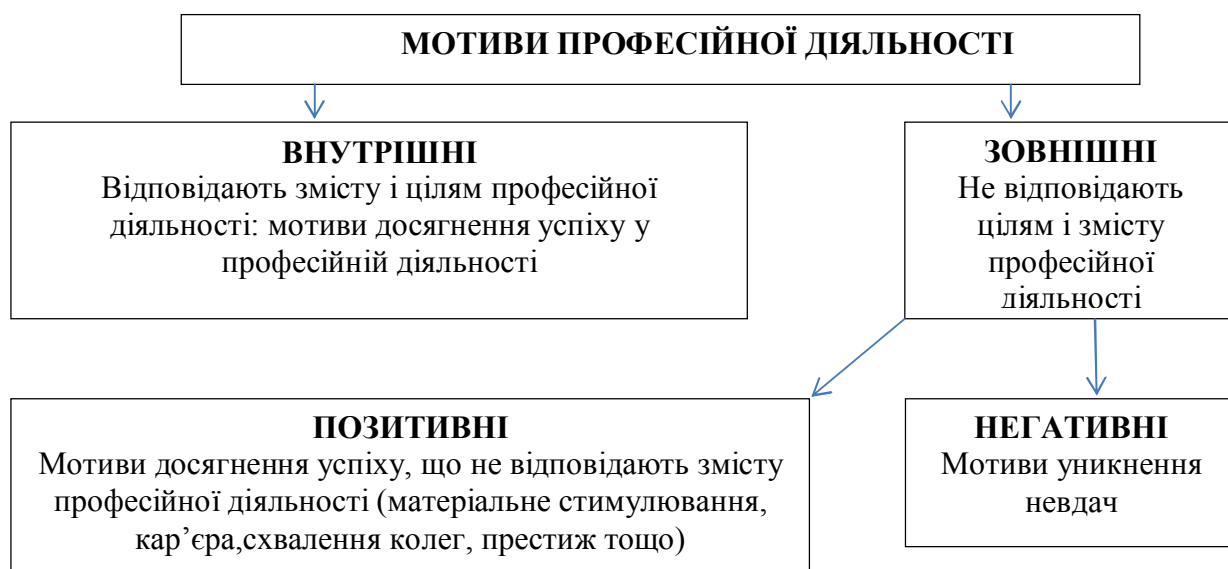


Рис. Класифікація мотивів професійної діяльності

Внутрішні мотиви – мотиви, відповідні предметного змісту професійної діяльності, які проявляються у потребі здійснення значущої, близької за духом, смислотворної професійної діяльності, у вибірковості мислення щодо предметного змісту діяльності та спонукає індивіда до її освоєння, здійснення і розвитку.

Зовнішні позитивні мотиви – мотиви, зовнішні відносно предметного змісту діяльності. Наприклад, матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення колег, престиж тощо.

Зовнішні негативні мотиви – прагнення індивіда діяти під впливом потреби самозахисту; уникнення невдач, покарання, осуду, критики з боку оточуючих тощо.

Фахівці різняться між собою за провідним мотивом професійної діяльності: у суб'єкта професійної діяльності в якості ведучого виступають внутрішні мотиви; у суб'єкта професійних дій – зовнішні позитивні мотиви; а у виконавця професійних дій – зовнішні негативні мотиви.

III. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ № 1:

Проаналізуйте мотиви ваших дій у процесі оволодіння вами професійною діяльністю і внесіть свої спостереження у таблицю.

Види мотивації	Кількісні показники проявів мотивації
Внутрішня мотивація (ВМ)	
Зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ)	
Внутрішня негативна мотивація (ВНМ)	

Фахівці різняться між собою за ступенем збігу власних уявлень про мету діяльності та реальною метою професійної діяльності:

– мета суб'єкта професійної діяльності збігається з ціллю професійної діяльності;

– мета суб'єкта професійних дій не збігається з ціллю професійної діяльності (наприклад, якщо провідною потребою є матеріальне благополуччя, то фахівець може ставити перед собою відповідну мету: заробити багато

грошей);

– мета виконавця професійних дій може навіть не усвідомлюватися.

3. Проаналізуйте свої професійні компетенції (сукупність знань, умінь, навичок, особистісних ресурсів та практичного досвіду фахівця, що дозволяє йому виконувати ключові дії професійної діяльності) і опишіть їх у таблиці.

Оцінка моєї професійної компетентності

№ з/п	Назва професійної компетенції	Оцінка рівня розвитку елементів професійної компетентності			Рівень розвитку компетентності 0-30 балів
		ЗВН 0-10 балів	Особистісні ресурси 0-10 балів	Практичний досвід 0-10 балів	
1					
...					
N					
	ЗАГАЛОМ				

Спробуйте визначити наявність у вас внутрішнього продукту професійної діяльності (почуття задоволеності, що виникає від передчуття, здійснення та отримання результату діяльності).

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ № 2

Вправа «Моє резюме»

Мета: навчитися складати власне резюме.

Опис вправи: учасникам необхідно виконати інструкцію, представлену в робочому зошиті.

Ознайомтеся з вимогами, що пред'являються до фахівця обраної вами професійної діяльності різними роботодавцями. Для цього використовуйте інформацію з сайтів або газет. Складіть своє резюме для влаштування на роботу за обраною спеціальністю.

Вправа «Влаштування на роботу»

(модифікація вправи «Самопрезентація»)

Мета: розвиток навичок самопрезентації.

Опис вправи: учасникам необхідно виконати інструкцію, представлену в робочому зошиті.

Уявіть собі, що ви влаштовуєтеся на роботу. Складіть текст самопрезентації, що представляє вас успішним спеціалістом. Доведіть роботодавцю, що ви кращий кандидат на вакантну посаду, тобто: у вас переважає внутрішня мотивація; ваша мета збігається з метою організації; ви компетентний спеціаліст, готовий прикладати максимум зусиль для виконання професійної діяльності на конкретному робочому місці тощо.

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.5. ЗАНЯТТЯ 5. «УПРАВЛІННЯ ЧАСОМ»

Цілі заняття:

- усвідомлення значущості планування власного життя;
- оволодіння техніками і прийомами самоменеджменту;
- формування вміння використовувати техніки самоменеджменту в життєвих ситуаціях.

Структура заняття:

I. Ритуал вітання.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. Розігрів учасників групи.

Вправа «Парна і непарна» (5 хв.).

III. Інформаційний блок.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Вправа «Мої бажання» (20 хв.).

Вправа «Від бажання до мети» (15 хв.).

Вправа «Плануємо добу» (30 хв.).

IV. Завдання додому.

Вправа «Плануємо тиждень» (5 хв.).

V. Рефлексія заняття (5 хв.).

VI. Ритуал прощання.

Вправа «Прощання народів світу» (2 хв.).

Інструментарій:

– робочий зошит;

– горошини (по 15 штук на кожного члена групи).

I. ПРИВІТАННЯ

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Парна і непарна»²

Мета: усвідомлення власних стратегій поведінки.

Інструментарій: горошини (по 15 штук на кожного члена групи).

Опис вправи: всі учасники відраховують собі по п'ятнадцять горошин.

Завдання – за три хвилини зібрати максимально можливу кількість горошин.

Для цього члени групи затискають в долоні частину горошин, які у них є, підходять до будь-якого учасника і задають питання: «У мене в руці парна чи непарна кількість горошин?». Інший учасник вгадує, парна чи непарна кількість горошин затиснути в кулаку. Якщо він вгадує, то забирає ці горошини собі, якщо не вгадує, то віддає тому учаснику хто ставить питання рівно стільки горошин, скільки у того були затиснуті в кулаці. Перемагає той учасник, у якого через три хвилини виявиться найбільше горошин.

Питання для обговорення:

– Яку стратегію ви використовували в грі?

– Які стратегії ефективні, а які ні для досягнення результату?

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Обговорення притчі»

² Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения: практическое пособие. – Т. 4. – М.: Генезис, 1999.

ПЕРША СТРІЛА³

(дзенська притча)

Майстер стрільби з лука запропонував Учневі приготуватися до виконання вправи. Той підійшов до рубежу стрільби, взявши лук і дві стріли. Майстер відібрав у нього одну із стріл і кинув її в сторону.

– Чому ти відібрав у мене другий стрілу? – здивувався Учень.

– Я відібрав у тебе не другу стрілу, а першу – вона все одно пішла б мимо цілі, оскільки, стріляючи, ти б знав, що у тебе в запасі є ще одна спроба, - сказав Майстер.

«Так от чому людині дається тільки одне життя», - подумав Учень

Живіть набіло! У житті немає чернеток ...

В чому бачите мудрість притчі?

Вправа «Мої бажання»⁴

Мета: усвідомлення своїх справжніх бажань.

Опис вправи: всі кроки даної вправи прописані в робочому зошиті, і учні виконують його самостійно. Ведучий тільки пояснює виконання вправи і відповідає на уточнюючі запитання учасників.

1. Напишіть у таблиці всі значущі для вас бажання.

№	Моє бажання		Сфера
1	Я хочу ...		
...			
N			

2. Уважно прочитайте написані вами бажання. Виберіть ті з них, які асоціюються у вас зі словом «хочу», і поставте навпроти них у відповідному стовпчику галочку. Пропускайте ті бажання, які асоціюються у вас зі словом «повинен» (нав'язані вам іншими людьми).

3. Розподіліть відмічені галочками бажання за сферами і кожній зі сфер дайте відповідну назву (наприклад, сім'я, навчально-професійна діяльність, саморозвиток, кар'єра, побут тощо).

³ Модификация упражнения «Круг субличностей» // Психология в притчах : с комментариями / сост. - М. Дрыгун и другие. – М., 2006. – С. 103-104.

⁴ Рейнуотер Дж. Это в наших силах. Как стать собственным психотерапевтом. – М, 1993. – С. 34 – 36.

Зверніть увагу, що бажання мати власну квартиру, машину, одягатися у престижних магазинах можна віднести до сфери «Матеріальний добробут».

В результаті у вас повинно вийти не більше шести значимих для вас сфер життєдіяльності. Занесіть назви сфер у наведену нижче таблицю.

1. Проранжуйте за ступенем значущості позначені вами сфери життєдіяльності, де на першому місці буде найбільш значуща для вас сфера, а на шостому - найменш значуща.

2. У стовпці «Сфера» навпроти кожного бажання, відміченого галочкою, напишіть назву тієї сфери, до якої ви віднесли бажання.

Сфери моєї життєдіяльності

Назва сфери	Ранг
Сфера 1	
Сфера 2	
Сфера 3	
Сфера 4	
Сфера 5	
Сфера 6	

Питання для обговорення:

- Які бажання були нав'язані вам іншими людьми?
- Розвиток яких сфер життя вимагають від вас додаткових зусиль?

Вправа «Від бажання до мети»

(SMART-технологія постановки цілей за Д. Доурденом⁵)

Мета: формування вміння формулювати цілі і відрізнити їх від мрії.

Опис вправи: всі кроки даної вправи прописані в робочому зошиті, і учні виконують його самостійно. Ведучий тільки пояснює виконання вправи і відповідає на уточнюючі запитання учасників.

1. Сформулюйте найбільш значущу для вас мету.
2. Ознайомтеся з представленими нижче характеристиками мети (техніка SMART).

⁵ Калинин С.И. Тайм-менеджмент : практикум по управлению временем. - СПб. : Речь, 2006.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ЦІЛІ (SMART)⁶

Specific (точна) – мета повинна бути максимально конкретною і ясною. Ступінь її прозорості визначається однозначністю сприйняття усіма.

Measurable (та яку можна виміряти) – мета повинна бути вимірною. Причому критерії вимірювання повинні бути не тільки за остаточним результатом, але і за проміжним.

Achievable (досяжна) – необхідно адекватно оцінювати ситуацію і розуміти, що мета досяжна з точки зору зовнішніх і внутрішніх ресурсів, які ми маємо або можемо мати.

Relevant (доречна, що відноситься до справи) – мета доречна в даній ситуації, вписується в неї і не порушує баланс з іншими цілями і пріоритетами, тобто досягнення цієї мети не ставить під удар інші.

Timely (своєчасна) – у мети повинен бути вказаний термін або точний період її виконання. Вона може мати як фіксовану дату, так і охоплювати певний період.

3. Скорегуйте свою мету, керуючись наведеними вище характеристиками.

4. Уявіть і запишіть, що зміниться у вашому житті після досягнення мети.

Питання для обговорення:

– Які характеристики цілі ви не враховували до виконання цієї справи?

Вправа «Плануємо добу»⁷

Мета: формування вміння планувати свої добу.

Опис вправи: всі кроки даної вправи прописані в робочому зошиті, і учасники виконують його самостійно. Ведучий тільки пояснює виконання вправи і відповідає на уточнюючі запитання учасників.

1. Визначте, скільки часу на добу ви хотіли б витратити на сон, на життєзабезпечення і на значущі для вас сфери.

2. Підпишіть назви значущих для вас сфер життєдіяльності. Вирішіть,

⁶ Друкур П. Практика менеджмента. – М.: Вільямс, 2003.

⁷ Климова Е.К., и др. Психология успеха : Учебно-методическое пособие/ Е.К. Климова, О.А. Помазина, О.Н. Бакурова. – СПб. : Речь, 2013. – 160 с. – С. 71.

скільки часу ви плануєте витратити на кожну з цих сфер на добу.

3. Заповніть таблицю. Розпишіть по годинах ваші дії за вчорашню добу і визначте, до якої сфери життєдіяльності вони належать. У графі «Кількість годин» підрахуйте, скільки годин ви витратили на ту чи іншу значущу сферу.

Мої дії протягом доби

№	час	Ваші дії	Сфери								Кількість годин	Терміновість / значимість					
			сон	Життєдіяльність	Значима сфера							I	II	III	IV		
					1	2	3	4	5	6							
		Загалом (кількість годин)															

Проаналізуйте кількість часу, що витрачається вами на справи незначущі (сектора III і IV, 3.22). Скоротіть час на справи нетермінові незначущі (сектор IV), а при необхідності і на справи термінові незначущі (сектор III).

Проаналізуйте, наскільки час, запланований вами на кожну зі сфер, відрізняється від реально витраченого. Визначте сфери, які поглинають часу більше, ніж ви готові їм присвячувати. При необхідності внесіть корективи у планування свого часу.

Питання для обговорення:

– За рахунок чого можливе оптимізувати свою життєдіяльність?

IV. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Вправа «Плануємо тиждень»

Мета: формування вміння ефективно планувати свій тиждень.

Опис вправи: ведучий ставить завдання додому, яке необхідно виконати учасникам до наступного заняття. Ведучий коментує завдання додому і відповідає на уточнюючі питання.

1. Визначте, скільки часу на тиждень ви хотіли б витратити на сон, на

життєзабезпечення і на значущі для вас сфери.

2. Визначте значущі для вас сфери життєдіяльності. Вирішіть, скільки часу ви плануєте витратити на кожну з цих сфер у тиждень.

3. Протягом тижня щодня заповнюйте таблицю.

Мої дії протягом тижня

ПОНЕДІЛОК				
Час	Ваші дії	Значима сфера	Кількість годин	Терміновість/значимість (I, II, III, IV)
ВІВТОРОК				
Час	Ваші дії	Значима сфера	Кількість годин	Терміновість/значимість (I, II, III, IV)
			
НЕДІЛЯ				
Час	Ваші дії	Значима сфера	Кількість годин	Терміновість/значимість (I, II, III, IV)

1. Порахуйте загальну кількість годин, які ви витратили на кожну з сфер життєдіяльності на тиждень, і занесіть дані в рядок «Дію» схеми «Планування тижня».

2. Зіставте значення в рядках «Планую» і «Дію», проаналізуйте причини

розбіжностей.

У разі значних розбіжностей між запланованим і реально витраченим часом виконайте вправу «Плануємо тиждень» ще раз.

II. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

III. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.6. ЗАНЯТТЯ 6. «САМОРЕГУЛЯЦІЯ»

Цілі заняття: оволодіння техніками і прийомами регуляції свого психоемоційного стану; формування вміння використовувати дані техніки в життєвих ситуаціях.

Структура заняття:

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ.

Вправа «Росток» (3 хв.).

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Міні-лекція «Саморегуляція психоемоційного стану» (3 хв.).

Міні-лекція «Регуляція дихання» (3 хв.).

Вправа «Глибоке дихання» (3 хв.).

Міні-лекція «Регуляція м'язового тону» (3 хв.).

Вправа «Лимон» (2 хв.).

Вправа «Гора з плечей» (2 хв.).

Вправа «Зняття м'язового напруження» (3 хв.). Міні-лекція «Регуляція емоційного стану» (4 хв.). Вправа «Усвідом свої емоції» (5 хв.).

Вправа «Якореніє» (10 хв.).

Міні-лекція «Робота з очікуваннями» (5 хв.).

Вправа «Дії в ситуації фрустрації» (5 хв.). Міні-лекція «Агресія» (4 хв.).

Вправа «Я і агресія» (5 хв.).

Міні-лекція «Алгоритм саморегуляції» (3 хв.).

Вправа «Саморегуляція психоемоційного стану» (7 хв.).

IV. Домашнє завдання

Вправа «Формула впевненості» (5 хв.).

VI. Рефлексія заняття (5 хв.).

VII. Ритуал прощання.

Вправа «Прощання народів світу» (2 хв.).

Інструментарій:

–робочий зошит;

–картки з ролями «екзаменаторів» для вправи «Іспит».

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Росток»

Мета: зняття психоемоційного напруження.

Опис вправи: учасники стають у коло, і ведучий інструктує.

Інструкція. Сядьте навпочіпки, руками обхопіть коліна, максимально опустіть голову і притисніть її до ніг. Уявіть собі, що ви – насіннячко, яке сидить в землі і чекає, коли прийде весна. Ось і настала весна. З насіння починають з'являтися ростки. Росток починає повільно рости вгору, поступово розправляючись (учасники повільно починають підніматися вгору). Він стає все вище і вище. Його листочки-долоньки тягнуться до сонця (учасники піднімають руки вгору), гріються його променями. Побудьте в цьому стані деякий час.

Питання для обговорення:

– Які приємні відчуття виникали під час вправи?

– Що відчуваєте зараз після виконання вправи?

– У яких ситуаціях можливе застосування цієї вправи?

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа: Ознайомлення і обговорення притчі

ГНІВ

Учень запитав у Майстра:

– Як мені впоратися з моїм некерованим, гнівливим характером?

– Покажи мені свій гнів, - посміхнувся Вчитель.

– Зараз його немає, - відповів учень

– Добре, принеси мені його, коли він з'явиться.

– Навряд чи у мене вийде, - зітхнув учень - гнів завжди виникає раптово, і я розгублю його, поки прийду до тебе.

– У такому разі, - уклав Учитель, - гнів не може бути частиною тебе. Інакше ти міг би показати його в будь-який момент. Адже ти не народився з кепським характером – значить, він прийшов до тебе ззовні. Коли відчуваєш гнів, намагайся усвідомити. Ти тут же відчув, як йде внутрішнє напруження. Тілу потрібно ще деякий час, щоб охолонути, але центр вже спокійний. Співпраця розпалося. Ти вже не єдиний з гнівом.

Обговорення притчі.

Міні-лекція «Саморегуляція психоемоційного стану»

Саморегуляція – властивість біологічних систем автоматично встановлювати і підтримувати на певному, відносно постійному рівні ті чи інші фізіологічні або інші біологічні показники.

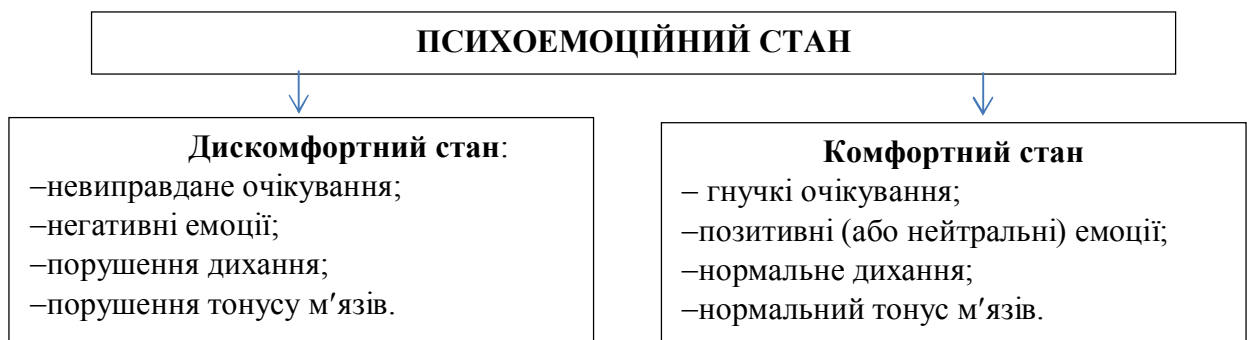


Рис. Компоненти психоемоційного стану

Виділяють чотири основні області саморегуляції психоемоційного стану людини.

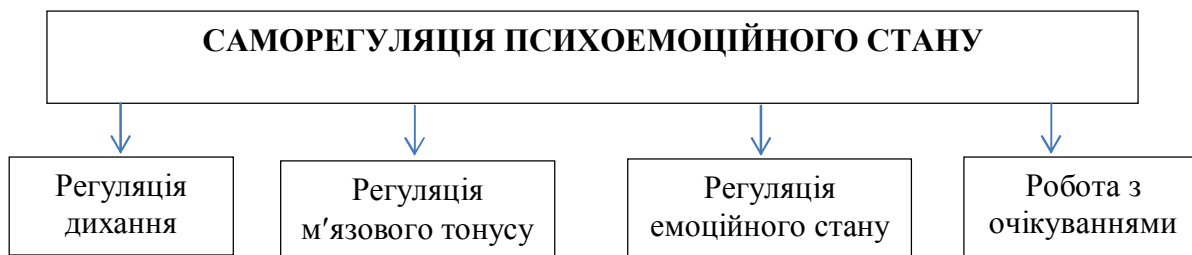


Рис. Области саморегуляції психоемоційного стану

Міні-лекція «Регуляція дихання»

Для регуляції дихання використовуються техніки, що дозволяють зробити дихання з прискореного більш спокійним, з переривчастого – ритмічним, з поверхневого – більш глибоким, а також подовжити фазу видиху (див. рис.).

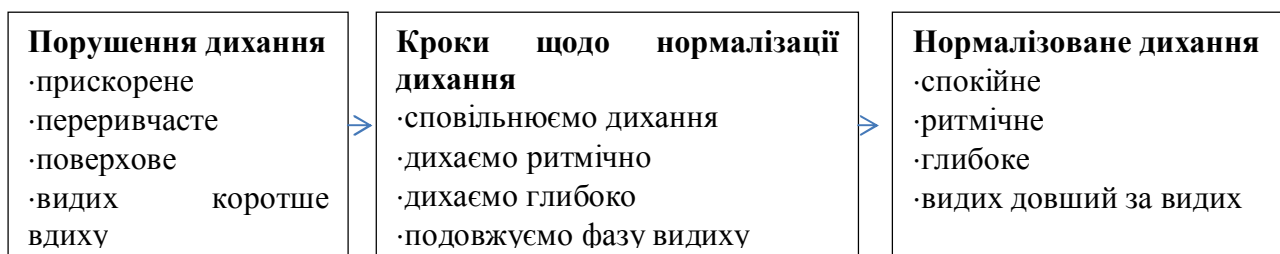


Рис. Схема регуляції дихання

Вправа «Глибоке дихання»

Мета: формування вміння нормалізувати дихання в ситуаціях психоемоційного напруження.

Опис вправи: учасники сідають у коло, розміщуючись зручно на стільці. Ведучий вимовляє вголос *інструкцію*:

Прийміть зручну позу. Повільно вдихайте через ніс до тих пір, поки живіт максимально не «роздується». Затримайте дихання на декілька секунд. Повільно видихайте через рот або ніс, поки не видихнете з легких все повітря. Повторіть даний цикл 10 разів. Зробіть невелику перерву. Потім повторіть цикл ще 10 разів.

Питання для обговорення:

– У яких ситуаціях корисно використовувати цю вправу?

Міні-лекція «Регуляція м'язового тону»

Регуляція м'язового тону полягає у знятті м'язового напруження за

допомогою відповідних технік, які забезпечують роботу м'язів в нормальному тонусі.

М'язові затиски (м'язовий панцир) – статичне напруження в певних м'язах, яке виникає в результаті систематичного придушення людиною певної емоції. М'язову напругу можна зняти, ґрунтуючись на фізіологічному факті: після сильного напруги будь-який м'яз автоматично розслабляється.

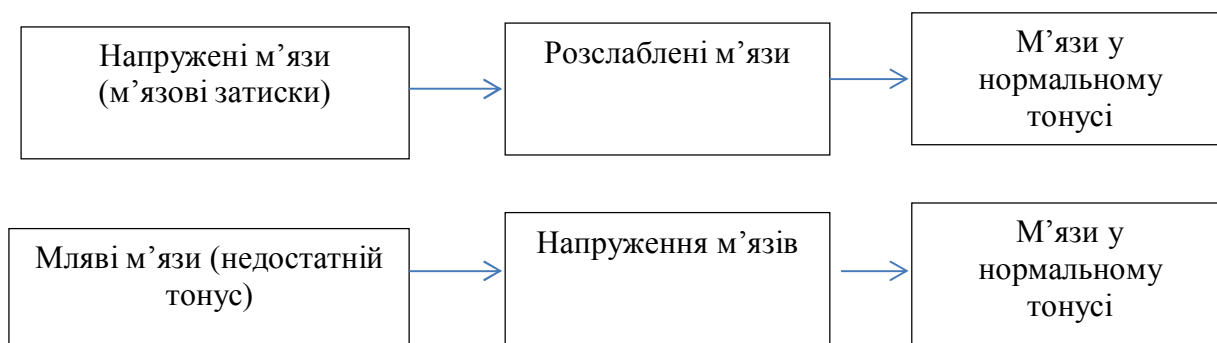


Рис. Схема нормалізації м'язового тонусу

Вправа «Лимон»

Мета: формування вміння керувати станом м'язового напруження і розслаблення рук.

Інструкція. Сядьте зручно. Руки вільно покладіть на коліна долонями вгору, плечі і голова опущені, очі закриті. Подумки уявіть собі, що у вас в правій руці лежить лимон. Починайте повільно стискати руку. Стискайте її до тих пір, поки не відчуєте, що «вичавили» весь сік лимона. Розслабтеся. Запам'ятайте свої відчуття. Тепер уявіть собі, що лимон знаходиться в лівій руці. Повторіть вправу. Знову розслабтеся і запам'ятайте свої відчуття. Потім виконайте вправу одночасно двома руками. Розслабтеся. Насолоджуйтеся станом спокою.

Вправа «Гора з плечей»⁸

Мета: зняття напруги з плечового пояса.

Інструкція. Встаньте в коло. Уявіть собі, що ви дуже втомилися, вам важко, хочеться лягти, а треба ще щось зробити. Пригадайте, що ви відчували в

⁸ Бука Т.Л., Митрофанова М.Л. Психологический тренинг в группе : игры и упражнения. – Спб., 2005. – С. 58

цей момент. А тепер намагатимемося скинути «гору з плечей». Встаньте, широко розставивши ноги, підніміть плечі вгору, відведіть їх назад і потім різко опустіть. Повторіть 5-6 разів.

Питання для обговорення

– Чи змінилися ваші відчуття після виконання вправи?

Вправа «Зняття м'язового напруження»

(Метод Джейкобсона)⁹

Мета: формування вміння розслабляти м'язи.

Опис вправи: учасники сідають у коло, зручно вміщуючись на стільці. Сильно напружите певний м'яз (групу м'язів) протягом 15 - 20 секунд. Потім розслабте м'яз (групу м'язів) і протягом 15-20 секунд концентруйтеся на виниклому в ньому (в них) почутті розслаблення.

Міні-лекція «Регуляція емоційного стану»

Регуляція емоційного стану полягає в трансформації негативних емоцій в позитивні або нейтральні допомогою відповідних технік (див. рис.).

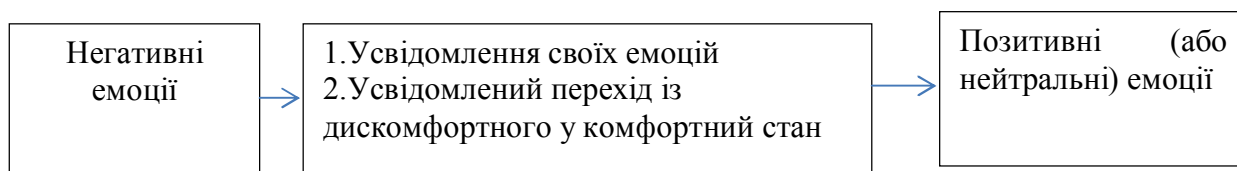


Рис. Схема регуляції емоційного стану

Вправа «Усвідом свої емоції»

Мета: формування вміння усвідомлювати свої емоції.

Опис вправи: всі кроки даної вправи учасники виконують самостійно. Ведучий тільки пояснює виконання вправи і відповідає на уточнюючі запитання учасників.

Згадайте ситуацію, яка викликає у вас негативні емоції (наприклад, образу, злість, роздратування, осуд тощо) і коротко опишіть її.

⁹ Сандомирський М.Е. Психосоматика и телесная психотерапия : практическое руководство. – М., 2007. – С. 178-180.

Дайте назву емоціям (почуттям), які відчуваєте в даний момент з приводу цієї ситуації.

Як виявляється емоція в поведінці (що ви робите, коли відчуваєте цю емоцію)?

Вправа «Володій своїм станом»¹⁰

Мета: формування вміння швидко переходити від дискомфортного стану до комфортного.

Опис вправи: учасники сідають у коло, зручно вмошуючись на стільці. Ведучий вимовляє вголос інструкцію:

Подумки відтворіть два контрастні стани: наприклад, коли ви відчували дискомфорт і коли ви відчували себе комфортно.

Відчуйте дискомфортний стан і одночасно стисніть руку в кулак. Потім перейдіть у комфортний стан і в цей час розслабте і розкрийте долоню. Виконайте це кілька разів (5-10 разів).

Тренуйтеся до тих пір, поки не навчитеся швидко переходити з одного стану в інший.

Дана вправа ефективна у випадках, коли необхідно швидко перейти в спокійний стан. Для цього спочатку сильно стисніть кулак і максимально відчуйте стан дискомфорту, а потім розтисніть долоню і перейдіть в комфортний стан.

Питання для обговорення:

- Чи вдалося вам перейти з одного стану в інший?
- У яких ситуаціях ви можете використовувати дану техніку?

Міні-лекція «Робота з очікуваннями»

Нездійснені очікування призводять до виникнення в учня стану фрустрації.

Фрустрація (від лат. frustration – обман, розлад, руйнування планів) - психічний стан людини, що викликається об'єктивно непереборними (або певним чином суб'єктивно сприйнятими) труднощами, що виникають на шляху

¹⁰ Модифікація вправи: Холм М., Боденхаммер Б. Полный курс НЛП. – 2007. – С. 198-199.

до досягнення мети або до вирішення завдання; переживання невдачі.

Невиправдані очікування приводять людину в стан фрустрації і часто до агресивної поведінки. Аналіз і трансформація очікувань допомагають людині виробити гнучкі очікування, нейтралізувати агресію і запобігти стан фрустрації.

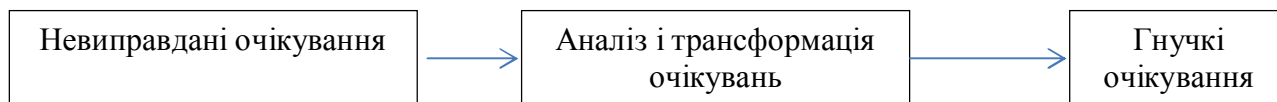


Рис. Схема роботи з очікуваннями

Вправа «Дії в ситуації фрустрації»

Мета: формування вміння відстежувати свої очікування і визначати очікування інших людей, аналіз власних неефективних способів поведінки при руйнуванні очікувань.

Опис вправи: ведучий вимовляє вголос інструкцію, запропоновану в робочому зошиті, пояснює виконання вправи і відповідає на уточнюючі запитання учасників.

Проаналізуйте і запишіть у таблицю свої способи поведінки в ситуації руйнування ваших планів. Оцініть їх наслідки для вас і для інших людей.

Ситуація фрустрації _____

Мої дії у ситуації фрустрації

№	Мої дії	Наслідки для мене і для інших

Питання для обговорення:

– Чи вважаєте ви ефективними свої дії у стані фрустрації?

Міні-лекція «Агресія»

Агресія (від лат. *aggressio* – напад) – деструктивні дії або поведінку, які заподіюють фізичний збиток людям або викликають у них психологічний

дискомфорт (негативні емоції, стан напруженості, пригніченості тощо).

За місцем прояви (зовнішньому чи внутрішньому) агресія ділиться на зовнішню, проявлену в поведінці (агресивні дії й висловлювання), і внутрішню (негативні емоції, почуття і думки) (див. рис.).

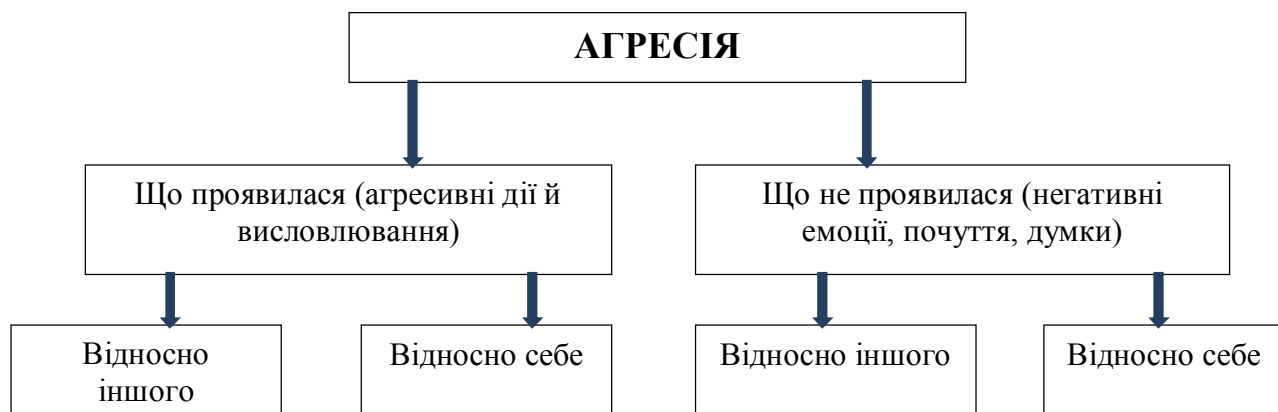


Рис. Види агресії

За спрямованістю (на об'єкт або на себе) агресія може бути спрямована проти інших або спрямована на себе (аутоагресія).

Наприклад, до зовнішньої агресії щодо іншого відносяться фізична агресія, обвинувальні висловлювання, образливі висловлювання, напади на самооцінку іншої людини: «Ти не правий», «Я правий», «Ти повинен» тощо.

Зовнішня агресія по відношенню до себе зустрічається рідше. До неї відносяться фрази типу: «Ну, я дурень», «Ганчірка, зберися» тощо. Даний вид агресії може супроводжуватися фізичною агресією по відношенню до себе (ляпанець по обличчю, руках тощо).

До внутрішньої агресії щодо іншого відносяться такі негативні емоції, почуття і думки, як образа, злість, ненависть, ревності, страх, розчарування, осуд, зарозумілість тощо.

До внутрішньої агресії по відношенню до себе ставляться почуття провини, образа на себе, самоприниження, самобичування тощо.

Агресія щодо іншого приводить в крайньому варіанті до розриву відносин, а внутрішня – до психосоматики.

Агресія працює за «принципом бумеранга»: агресія спрямована на зовні і

повертається до відправника.

Вправа «Я і агресія»¹¹

Мета: усвідомлення власних негативних емоцій, думок і почуттів.

Опис вправи: учасникам пропонується виконати вправу за інструкцією з робочого зошита. Ведучий коментує завдання і відповідає на уточнюючі питання.

Усвідомте, які види агресії ви відчуваєте найчастіше. Наведіть приклади характерних для вас агресивних дій і висловлювань, негативних емоцій, почуттів і думок.

Питання для обговорення:

– Який вид агресії домінує у вас?

Міні-лекція «Алгоритм саморегуляції»

Саморегуляція психоемоційного стану – це сукупність дій людини з регуляції свого дихання, м'язового тону, емоцій і очікувань.

Техніка здійснення саморегуляції психоемоційного стану :

1. Згадайте ситуацію, яка викликає у вас негативні емоції.
2. Дайте назву емоціям (почуттям), які ви відчуваєте з приводу цієї ситуації зараз.
3. Усвідомте, як емоції проявляються в диханні; нормалізуйте дихання.
4. Усвідомте місце локалізації дискомфортних тілесних відчуттів; нормалізуйте м'язовий тонус.
5. Проаналізуйте ваші очікування, що не справдилися в даній ситуації.
6. Візьміть відповідальність за свої очікування, емоції і почуття на себе.
7. Встаньте на місце іншого учасника ситуації і осмисліть, які його очікування не виправдалися.
8. Знайдіть позитивні мотиви, що пояснюють (виправдовують) поведінку іншого учасника ситуації.
9. Осмисліть емоцію, яку ви відчували щодо опонента (якщо емоція не

¹¹ Клімова Е.К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития: учебно-методическое пособие / Е. К. Климова, О. А. Помазина, О. Н. Вакурова ; науч. ред. Е. К. Климова. - СПб.: Речь, 2013. - С. 85.

змінилася, виконайте вказані вище кроки ще раз).

10. Продумайте варіанти свого майбутнього поведінки в аналогічній ситуації без попадання в стан фрустрації.

Вправа «Саморегуляція психоемоційного стану»

Мета: оволодіння технікою саморегуляції психоемоційного стану.

Опис вправи: учасникам виконати вправу, спрямовану на освоєння алгоритму саморегуляції психоемоційного стану, користуючись інструкцією, запропонованої в робочий зошити. Ведучий коментує завдання і відповідає на уточнюючі питання.

1. Згадайте ситуацію, яка викликає у вас негативні емоції і почуття.
2. Дайте назву емоціям (почуттям), які відчуваєте з приводу цієї ситуації.
3. Нормалізуйте дихання (сповільніть дихання, зробіть його глибоким і ритмічним, подовжите фазу видиху).
4. Зніміть тілесне напруження, що виникає при думках про дану ситуацію.
5. Усвідомте, які ваші очікування не виправдалися і з якими значущими для вас людськими цінностями вони пов'язані:

Ваші очікування	Людські цінності
.....

6. Візьміть відповідальність за свої очікування, емоції і почуття на себе.

7. Встаньте на місце іншої людини і спробуйте зрозуміти, якої поведінки він чекав від вас, які його очікування не виправдалися, які цінності для нього є значущими.

Очікування іншого	Людські цінності
.....

8. Знайдіть позитивні мотиви, що пояснюють (виправдовують) поведінка

іншої людини

9. Які емоції ви відчували щодо опонента (якщо емоція не змінилася, виконайте перелічені вище кроки ще раз).

10. Продумайте різні варіанти своєї поведінки у ситуації фрустрації:

Мої дії щодо запобігання потрапляння в подібні ситуації....

Мої дії щодо зміни ситуації в разі потрапляння в неї.....

Мої розумові дії по зміні ставлення до ситуації

Питання для обговорення :

– Чи змогли ви знайти виправдовують іншого мотиви?

– Чи вийшло нейтралізувати негативну емоцію?

IV. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Вправа «Формула впевненості»

Мета: оволодіння технікою саморегуляції психоемоційного стану.

Опис вправи: ведучий дає завдання додому, яке необхідно виконати учасникам до наступного заняття. Ведучий коментує завдання додому і відповідає на уточнюючі питання.

1. Поспостерігайте за собою протягом декількох днів. Виберіть ситуацію, яка викликає у вас негативні емоції і почуття, і коротко опишіть її.

2. Дайте назву емоціям (почуттям), які відчуваєте з приводу цієї ситуації.

3. Нормалізуйте дихання (сповільніть дихання, зробіть його глибоким і ритмічним, подовжте фазу видиху).

4. Зніміть тілесне напруження, що виникає при думках про дану ситуацію.

5. Усвідомте, які ваші очікування не виправдалися і з якими значущими для вас людськими цінностями вони пов'язані.

Ваші очікування	Людські цінності
.....

6. Візьміть відповідальність за свої очікування, емоції і почуття на себе.

7. Поставте себе на місце іншої людини і спробуйте зрозуміти, якої поведінки вона чекала від вас, які її очікування не виправдалися, які цінності для неї є значущими:

Очікування іншої людини	Людські цінності
.....

8. Знайдіть позитивні мотиви, що пояснюють (виправдовують) поведінку іншої людини.

9. Усвідомте емоцію, яку ви відчували щодо опонента (якщо емоція не змінилася, виконайте перелічені вище кроки ще раз).

10. Продумайте різні варіанти своєї поведінки у ситуації що вас фруструє:

Мої дії щодо запобігання потрапляння в подібні ситуації _____

Мої дії щодо зміни ситуації в разі потрапляння в неї _____

Мої розумові дії по зміні ставлення до ситуації _____

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.7. ЗАНЯТТЯ 7. «КОНСТРУКТИВНА ВЗАЄМОДІЯ»

Цілі заняття: розвиток уміння конструктивно взаємодіяти з іншими людьми; освоєння ефективних технік вступу в контакт, технік слухання і висловлювання.

Структура заняття:

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ.

Вправа «Зламаний телефон» (5 хв.).

Психологічна скарбничка: вправа «Глухий, німий, сліпий».

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.). Вправа «Малювання по інструкції» (25 хв.). Міні-лекція «Види та техніки слухання» (10 хв.). Вправа «Техніки слухання» (10 хв.). Міні-лекція «Принципи побудови розуміючих висловлювань» (5 хв.). Вправа «Трансформація висловлювань» (10 хв.). Вправа «Нейтралізація зовнішньої агресії» (15 хв.).

IV. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ.

Вправа «Мова розуміння на практиці» (3 хв.).

Тест для самопізнання «Діагностика домінуючої стратегії поведінки в конфлікті» (2 хв.).

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ (5 хв.).

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ.

Вправа «Прощання» (2 хв.).

Інструментарій:

робочий зошит;

іграшки за кількістю учасників.

1. РИТУАЛ ВІТАННЯ

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Зламаний телефон»

(модифікація дитячої ігри)¹²

Цілі: розкріпачення учасників групи; створення єдиного емоційного настрою в групі; усвідомлення причин викривлення інформації під час комунікації.

Опис вправи: ведучий відводить убік одного учасника і тихо передає йому в усній формі повідомлення, що складається з декількох пропозицій, наприклад: «Через три з половиною тижні до університету приїде лектор з Англії, який читатиме лекції рідною язи ґе, тому заняття з психології, які мали відбутися в це час, будуть перенесені на четверту пару середовища

¹² Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. /А. Г. Грецов, А.А. Азбель. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – С. 102.

наступних двох тижнів ». Одержав повідомлення учасник тихо передає його наступному тощо, поки інформація не дійде до останнього учасника. Останній учасник вимовляє вголос дійшла до нього інформацію.

Питання для обговорення:

– Який вид інформації спотворюється і забувається в першу чергу?

– Які прийоми ви використовували для запам'ятовування інформації?

Наскільки вони виявилися ефективні?

Вправа «Глухий, німий, сліпий»

Мета: вдосконалення взаєморозуміння партнерів на невербальному рівні.

Опис вправи: група розбивається на трійки. У кожній трійці розподіляються ролі: один учасник грає роль «глухого-і-німого» – він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні зір, жести і пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого і паралітика» – він може тільки говорити і бачити; третій – «сліпий-і-німий», здатний тільки чути і показувати. Трійці пропонується завдання, наприклад, домовитися про місце, час і мету зустрічі.

ІІІ. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Аналіз притчі»

Притча для роздумів

НЕВЕЛИКА РІЗНИЦЯ

(східна притча)

Один східний володар побачив сон – ніби у нього випали один за іншим всі зуби. У сильному хвилюванні він закликав до себе тлумача снів.

Той вислухав його стурбовано і сказав: «Повелитель, я повинен повідомити тобі сумну звістку. Ти втратиш одного за іншим всіх своїх близьких. Ці слова викликали гнів володаря. Він звелів кинути нещасного у в'язницю і закликати іншого тлумача.

Той, вислухавши сон, сказав: «Я щасливий повідомити тобі радісну звістку! Ти проживеш довге життя і переживеш всіх своїх рідних». Володар втішили ці слова і він щедро нагородив провісника.

Придворні здивувалися. «Адже ти сказав йому те ж саме, що і твій

попередник, так чому ж він був покараний, а ти нагороджений?» - запитували вони. На що була відповідь: «Все залежить не стільки від того, що сказати, скільки від того, як сказати».

Обговорення притчі.

Вправа «Малювання за інструкцією»

Мета: розвиток уміння зрозуміло висловлювати свої думки і задавати уточнюючі питання.

Опис вправи: учасникам пропонується на аркуші паперу зобразити нескладний для відтворення малюнок, що складається з простих геометричних фігур, знаків і ліній. Цей малюнок неможна нікому показувати до отримання відповідних вказівок. Далі учасники об'єднуються в трійки, розподіляють між собою ролі інструктора, виконавця та протоколіста. У своїй робочого зошита вони заповнюють відповідний обраної ролі розділ, дотримуючись наведених нижче інструкцій.

Сенс завдання полягає в наступному: інструктор і виконавець сідають спинами один до другого. Інструктор, дивлячись на свій малюнок, повинен пояснити виконавцю, що йому необхідно намалювати в своїй робочого зошита. Виконавець малює, слідуючи поясненням інструктора. Протоколіст дослівно фіксує весь діалог, а після того, як робота в парі «інструктор-виконавець» завершена, оцінює висловлювання інструктора і виконавця у відповідних бланках (табл. 19, 20). Далі учасники трійки аналізують причини розбіжностей в малюнках, і при необхідності інструктор коригує свою інструкцію, а виконавець – уточнюючі питання.

Після аналізу малюнків учасники міняються ролями, і процедура малювання за інструкцією повторюється. І так до тих пір, поки кожен учасниця не побуває в кожній з трьох ролей.

Завдання інструктору :

Я – інструктор:

1. Намалюйте малюнок, що складається з простих геометричних фігур, знаків і ліній. Ваш малюнок ніхто не повинен бачити.

2. Сядьте спиною до виконавця.

3. Протягом однієї хвилини поясніть виконавцю, які лінії йому слід зобразити на своєму аркуші паперу, щоб у нього вийшов такий же, як у вас, малюнок (не можна називати предмет, який необхідно зобразити, і геометричні фігури, з яких він складається).

4. Порівняйте свій малюнок з малюнком, виконаним виконавцем. Проаналізуйте причини незбігу і у випадку необхідності скоректуйте інструкцію.

Скоригована інструкція

Завдання виконавцю:

Я – виконавець:

1. Зобразіть на своєму аркуші паперу малюнок, відповідно поясненню інструктора.

2. У разі необхідності задавайте уточнюючі питання.

3. Порівняйте свій малюнок з малюнком інструктора. Проаналізуйте причини незбігу і в разі необхідності скорегуйте свої уточнюючі питання.

Скориговані уточнюючі питання

Завдання протоколісту:

Я протоколіст:

1. Дослівно запишіть діалог інструктора і виконавця.

2. Проаналізуйте висловлювання інструктора за критеріями, запропонованими на «Бланку для оцінки пояснень інструктора», і обведіть бал, відповідний якості висловлювань інструктора за кожним критерієм.

Бланк для оцінки пояснень інструктора

Пасивність	-3	-2	-1	0	1	2	3	Активність
Агресія до іншого								Підтримка іншого
Агресія до себе								Підтримка себе
Переважаючі негативні емоції								Переважаючі позитивні емоції
Низька результативність								Висока результативність

3. Проаналізуйте висловлювання виконавця за критеріями,

запропонованими на «Бланку для оцінки уточнюючих питань виконавця», і обведіть бал, що відповідає за якістю висловлюванням виконавця за кожним критерієм.

Бланк для оцінки уточнюючих питань виконавця

Пасивність	-3	-2	-1	0	1	2	3	Активність
Агресія до іншого	-3	-2	-1	0	1	2	3	Підтримка іншого
Агресія до себе	-3	-2	-1	0	1	2	3	Підтримка себе
Переважаючі негативних емоцій	-3	-2	-1	0	1	2	3	Переважаючі позитивних емоцій
Низька результативність	-3	-2	-1	0	1	2	3	Висока результативність

Вправа закінчується формулюванням «Правил успішного інструктажу», які розробляються учасниками кожної трійки окремо, а потім обговорюються в групі.

Завдання мікрогруп

Спільно з членами вашої міні-групи розробіть правила успішного інструктажу і запишіть їх.

Правила успішного інструктажу

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Питання для обговорення:

– Якими правилами слід керуватися, щоб пояснення було зрозумілим?

Міні-лекція «Види та техніки слухання»

Види і техніки слухання¹³

Пасивне слухання – вид слухання, який необхідний у ситуаціях спілкування з людиною, що знаходиться в збудженому стані афекту.

¹³Кривцова С.В., Мухаматуліна Е.А. Тренінг: навички конструктивного взаємодіяння з підлітками / С.В.Кривцова, Е.А.Мухаматуліна. – М.: Генезис, 2004. – С.132-133

Метою пасивного слухання є висновок партнера із спілкування зі стану афекту, його емоційна розрядка, приведення його в стан відносного спокою, в якому з ним можна було б спілкуватися на рівних.

Техніки пасивного слухання: підтверджують кивки головою; «Угу-реакції» – «Угу-угу», «Так-так, ну звичайно» тощо.

Емпатичне слухання – вид слухання, який має на увазі постійне відображення почуттів співрозмовника. Особливо ефективне в ситуаціях, коли партнер хоче поділитися з вами особистими переживаннями, проблемами, коли він не дуже впевнений в собі, розгублений, коли ініціатива розмови виходить від нього.

Метою емпатичного слухання є створення у партнера із спілкування відчуття того, що його почуття і переживання захопили вас, цікаві, зрозумілі і прийняті вами. Техніки емпатичного слухання: техніка «Луна» - відображення почуттів співрозмовника; уточнюючі питання щодо почуттів співрозмовника; фрази «Я розумію ...» та ін..

Активне слухання – вид слухання, який полягає в перефразування слів співрозмовника, щоб показати йому, що ви його почули і зрозуміли. Особливо ефективно, коли бесіда носить діловий, інформаційний характер, в конфліктних ситуаціях, коли співрозмовник поводить себе агресивно, тисне на вас.

Метою активного слухання є адекватна зворотній зв'язок, впевненість у тому, що передану співрозмовником інформацію ви правильно зрозуміли; перехід до спілкування «на рівних».

Техніки активного слухання: техніка парафраз типу: «Чи правильно я зрозумів, що ...?»; уточнюючі питання; техніка «Програвання назад» та інші. «Програвання назад» – техніка активного слухання, що полягає в короткому огляді і резюмування основних положень взаємодії в цілому, метою якої є акцентування уваги співрозмовника на важливих моментах, основної теми розмови. Замість перефразування найближчих реплік слухач може сказати, наприклад, наступне: «Отже, ключовими питаннями дискусії, що відбулася були: а) ...; б) ...; в) ... ».

Вправа «Техніки слухання»

Мета: усвідомлення власних видів слухання і розвиток розуміння застосовувати техніки слухання на практиці.

Опис вправи: учасники розбиваються на пари. Кожен з них згадує якусь проблемну ситуацію або пропонує ділову пропозицію, фіксуючи фрази свого звернення до співрозмовника в робочому зошиті в рядку «Ваші висловлювання».

1. Згадайте якусь проблемну ситуацію і запишіть фрази, які збираєтеся вимовити:

Ваші висловлювання _____

Далі в парах ситуації озвучуються і обговорюються. Кожен з учасників у рядку «Відповідь співрозмовника» фіксує реакцію опонента на своє повідомлення.

2. Зачитайте свої фрази співрозмовника і запишіть його відповідь.

Відповідь співрозмовника _____

Після цього, користуючись теоретичними відомостями, співрозмовники в парі намагаються визначити вид слухання, який використовувався в процесі їх спілкування по кожній ситуації і фіксують його назву в рядку «Техніка слухання».

3. Визначте техніку слухання, яку використовував ваш співрозмовник та оцініть ефективність її застосування в даній ситуації.

Техніка слухання _____

Питання для обговорення:

– Яку техніку слухання ви найчастіше використовували в процесі спілкування?

Міні-лекція «Принципи побудови розуміючих висловлювань»

За наявності або відсутності агресії, виділяють агресивні і розуміючі висловлювання.

Правила побудови «розуміючих» висловлювань наведено у таблиці. В основу правил була покладена структура Я-висловлювання.

Правила побудови «розуміючих» висловлювань

Приклади агресивних Ти-висловлювань	Правила побудови розуміючих висловлювань	Приклади розуміючих Я-висловлювань
«Де тебе носило?»	1. Безоціночний опис дій, з'ясування причин (обставин)	«Зараз 1:00 ночі. Я чекаю тебе з 20 годин. Що трапилося?»
«Ти любиш свою роботу більше, ніж мене»	2. Емпатичне (або активне) слухання співрозмовника	«Я розумію, що в тебе виникли непередбачені обставини»
«Ти зовсім мене не цінуєш, не поважаючи – їж»	2. Опис своїх почуттів, що виникають у відповідь на вчинені дії	«Коли ти затримуєшся, я засмучуюсь і злюся», «Я хвилювався»
«Ти вічно руйнуєш мої плани»	3. Опис своїх несправджених очікувань	«Я сподівався, що ти прийдеш в 20 годину, або подзвониш»
«Ти ніколи не подзвониш»	4. Опис бажаної поведінки	«Мені хотілося б, щоб ти дзвонила, коли затримуєшся»

1. Вислухати співрозмовника, включивши емпатичне слухання (зрозуміти почуття і невинуваті очікування співрозмовника і озвучити їх).

2. Описати власні почуття та очікування і проговорити їх.

Наприклад, у відповідь на агресивну вислів «Ти бруднуля» можна відповісти таким чином: 1) «Чи правильно я розумію, що тобі набридло мити посуд і тобі прикро, що я не допомагаю тобі в цьому?»; 2) «Але і мені дуже прикро чути від тебе такі слова, оскільки останнім часом я дуже зайнятий. Я очікував, що ти ввійдеш в моє становище. Мені б хотілося, щоб ти не мив за мною посуд, якщо тобі складно. Я помию її, коли зможу».

Вправа «Нейтралізація зовнішньої агресії»

Цілі: усвідомлення причин агресивної поведінки оточуючих; розвиток уміння трансформувати агресивні висловлювання в розуміючі; розвиток емпатії.

Інструментарій: дрібні іграшки за кількістю учасників.

Опис вправи: кожному учаснику видається дрібна іграшка, від імені якої він буде розмовляти з іншими членами групи. Учасники розбиваються на пари. Один з учасників формулює будь-яку фразу на мові агресії, адресовану співрозмовнику, і висловлює її від особи іграшки, яку тримає в руках.

Співрозмовник, вислухавши претензію і спираючись на «Техніку нейтралізації зовнішньої агресії», формулює відповідь мовою розуміння так, щоб нейтралізувати виниклу агресію у партнера із спілкування.

Після цього ролі учасників міняються і вправа повторюється ще раз.

1. Запишіть агресивні висловлювання, виголошені кимось на вашу адресу. агресивні висловлювання.

2. Запишіть вашу відповідь, сформульовану на мові розуміння. Відповідні розуміючі висловлювання співрозмовника.

Питання для обговорення:

– Чи вийшло у вас трансформувати агресивні висловлювання в розуміючі?

IV. ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Вправа «Мова розуміння на практиці»

Цілі: усвідомлення своїх висловлювань у проблемних ситуаціях; розвиток уміння трансформувати агресивні висловлювання на розуміючі.

Опис вправи: учасникам пропонується виконати вправу за інструкцією з робочого зошита. Ведучий коментує завдання і відповідає на уточнюючі питання.

Протягом декількох днів поспостерігайте за собою і у таблиці у графі «Проблемні ситуації» опишіть складні ситуації, з якими ми ви зіштовхнетеся. Проаналізуйте свої висловлювання на цих ситуаціях, визначивши, до якого типу висловлювань вони відносяться, і запишіть їх у відповідну графу. Якщо ваше висловлювання було агресивним, то переформулюйте його у розуміючі висловлювання.

Мої висловлювання

Проблемні ситуації	Агресивні висловлювання	Розуміючі висловлювання
1.		
2.		
3.		

Тест для самопізнання

Методика діагностики схильності особистості до конфліктної поведінки К.Томаса (адаптація Н.В. Гришиної)¹⁴

Інструкція: «Виберіть те судження, яке є найбільш типовим для характеристики вашої поведінки».

Опитувальник

1. А. Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення спірного питання.

Б. Чим обговорювати те, у чому ми розходимося, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не згодні.

2. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Я намагаюся улагодити справу з урахуванням інтересів другого і моїх власних.

3. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

4. А. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

Б. Іноді я жертвую своїми власними інтересами заради інтересів іншої людини.

5. А. Улагоджуючи спірну ситуацію, я весь час намагаюся знайти підтримку в іншого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

6. А. Я намагаюся уникнути виникнення неприємностей для себе.

Б. Я намагаюся домогтися свого.

7. А. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

Б. Я вважаю за можливе в чомусь поступитися, щоб добитися іншого.

8. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Я першою справою намагаюся ясно визначити те, у чому полягають всі порушені інтереси і питання.

9. А. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якихось виникаючих розбіжностей.

Б. Я прикладаю зусилля, щоб домогтися свого.

10. А. Я твердо прагну досягти свого.

Б. Я намагаюся знайти компромісне рішення.

¹⁴ Психологічні чинники конфліктної поведінки особистості: Методичні рекомендації для самостійної роботи. Автори укладачі: Мирошник О.Г., Нещетна К.А. – Полтава, 2012. – 55с. – С. 48-50.

11. А. Першою справою я намагаюся ясно визначити те, у чому полягають всі порушені інтереси і питання.

Б. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

12. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

13. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я наполягаю, щоб було зроблено по-моєму.

14. А. Я повідомляю іншому свою точку зору і запитую про його погляди.

Б. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

15. А. Я намагаюся заспокоїти іншого і головним чином зберегти наші відносини.

Б. Я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруженості.

16. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я намагаюся переконати іншого в перевагах моєї позиції.

17. А. Зазвичай я наполегливо намагаюся домогтися свого.

Б. Я намагаюся зробити все, щоб уникнути марної напруженості.

18. А. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

Б. Я даю можливість іншому в чомусь залишитися при своїй думці, якщо він також йде мені назустріч.

19. А. Першою справою я намагаюся ясно визначити те, у чому полягають всі порушені інтереси і спірні питання.

Б. Я намагаюся відкласти рішення спірного питання для того, щоб згодом вирішити його остаточно.

20. А. Я намагаюся негайно подолати наші розбіжності.

Б. Я намагаюся знайти найкраще поєднання вигод і втрат для нас обох.

21. А. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

Б. Я завжди схильюся до прямого обговорення проблеми.

22. А. Я намагаюся знайти позицію, яка знаходиться посередині між моєю позицією і точкою зору іншої людини.

Б. Я відстоюю свої бажання.

23. А. Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

Б. Іноді я представляю можливість іншим взяти на себе відповідальність

за вирішення спірного питання.

24. А. Якщо позиція іншого здається йому дуже важливою, я постараюся піти назустріч його бажанням.

Б. Я намагаюся переконати іншого прийти до компромісу.

25. А. Я намагаюся показати іншому логіку і переваги моїх поглядів.

Б. Ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до бажань іншого.

26. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Я майже завжди заклопотаний тим, щоб задовольнити бажання кожного з нас.

27. А. Найчастіше я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечки.

Б. Якщо це зробить іншого щасливим, я дам йому можливість настояти на своєму.

28. А. Зазвичай я наполегливо прагну домогтися свого.

Б. Улагоджуючи ситуацію, я зазвичай намагаюся знайти підтримку в іншого.

29. А. Я пропоную середню позицію.

Б. Думаю, що не завжди варто хвилюватися через якихось виникаючих розбіжностей.

30. А. Я намагаюся не зачепити почуттів іншого.

Б. Я завжди займаю таку позицію в спірному питанні, щоб ми спільно з іншим зацікавленим людиною могли домогтися успіху.

Проаналізуйте результати.

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.8. ЗАНЯТТЯ 8. «Ефективне вирішення конфліктів»

Цілі заняття: формування уявлень про стратегії поведінки в конфліктах; розвиток уміння конструктивно вирішувати конфліктні ситуації; освоєння алгоритму здійснення стратегії співпраці в конфліктних ситуаціях.

СТРУКТУРА ЗАНЯТТЯ:

I. Ритуал вітання.

Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. Розігрів учасників групи.

Вправа «вирви з кола» (5 хв.).

Психологічна скарбничка:

Вправа «Чемпіонат боротьби на пальцях».

III. Інформаційний блок.

Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.).

Вправа «Дозвіл конфліктної ситуації» (10 хв.). Міні-лекція «Психологія конфлікту» (5 хв.).

Вправа «Стратегії поведінки в конфлікті» (15 хв.).

Вправа «Стратегії поведінки в прислів'ях» (5 хв.).

Міні-лекція «Алгоритм здійснення співробітництва» (10 хв.).

Вправа «Стратегія співробітництва» (20 хв.).

IV. ЗАВДАННЯ ДОДОМУ.

Вправа «Вчимося співпрацювати» (5 хв.).

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ (5 хв.).

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ.

Вправа «Прощання народів світу» (2 хв.).

Інструментарій: робочий зошит.

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Вийди з кола»

Мета: усвідомлення власної стратегії поведінки в проблемній ситуації.

Опис вправи: група встає в коло і береться за руки. Один з учасників вибирається ведучим. Він встає в центр кола. Йому дається інструкція якими засобами вирватися з кола. Якщо йому це вдається, то на місце ведучого встає той учасник, який пропустив його. При цьому в інструкції ведучий не каже, що група не повинна випускати учасника з кола.

Вправу можна провести так, щоб у ролі ведучого по черзі побували лише кілька учасників, або до тих пір, поки всі учасниці не побувають у ролі ведучого.

Можна ускладнити завдання: учасники зчіплюються ліктями і стоять щільною стіною або поставити в коло відразу кілька ведучих.

Питання для обговорення:

- Які стратегії ви використовували і чим ви керувалися при їх виборі?
- У яких ситуаціях будуть ефективні ті чи інші стратегії учасників?

Вправа «Чемпіонат боротьби на пальцях»

Цілі:

- розкріпачення учасників групи;
- аналіз власної поведінки в ситуації змагання.

Опис вправи: по команді ведучого учасники групи об'єднуються в пари випадковим чином. Ведучий оголошує про початок незвичайного змагання - чемпіонату боротьби на пальцях. З допомогою одного з членів групи або тренера ведучий показує, як відбувається поєдинок. Великий палець правої руки піднімається вгору (знак «во!»), інші чотири пальці захоплюють пальці суперника. Завдання кожного гравця – виробляючи енергійні рухи великим пальцем, ухилитися від нападу суперника і притиснути його великий палець до бічній сторони вказівного. Переможці проводять поєдинки між собою до виявлення абсолютного чемпіона.

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Аналіз притчі»

Притча для роздумів

Про цвяхи

(східна притча)

Жив-був один дуже запальний і нестриманий молодий чоловік. Одного разу його батько дав йому мішечок з цвяхами і наказав кожного разу, коли він не стримає свого гніву, забивати один цвях в стовп огорожі.

У перший день в стовпі було декілька десятків цвяхів. На іншому тижні молодий чоловік навчився стримувати свій гнів, і число забитих в стовп цвяхів стало зменшуватися. Нарешті прийшов день, коли він жодного разу не втратив самовладання. Він розповів про це своєму батькові, і той сказав, що цього разу кожен день, коли синові вдасться стриматися, він може витягнути з стовпа один цвях. І прийшов день, коли він міг повідомити батькові про те, що в стовпі не

залишилося жодного цвяха. Тоді батько взяв сина за руку і підвів до паркану:

– Ти непогано впорався, але ти бачиш, скільки в стовпі дірок? Він вже ніколи не буде таким, як раніше. Коли говориш людині що-небудь зле, у неї залишаються такі ж шрами, як і ці дірки. І не важливо, скільки разів після цього ти вибачишся, – шрам залишиться.

Мудрість, укладена в притчі.

Вправа «Розв'язання конфліктної ситуації»

Мета: аналіз учасниками різних варіантів поведінки в конфліктних ситуаціях.

Опис вправи: учасники розбиваються на мікрогрупи по 3-4 людини. Кожна група вибирає одну хвилюючу їх конфліктну ситуацію, яка сталася або з кимось із них, або з їх знайомими. Після групового обговорення кожен учасник мікрогрупи у своїй робочого зошита коротко записує суть конфліктної ситуації і найефективніший, на думку групи, спосіб її вирішення.

Конфліктна ситуація _____

Дії з вирішення конфліктної ситуації _____

Міні-лекція «Психологія конфлікту»

Конфлікти – невід'ємна частина нашого життя. В основі конфлікту лежать зіткнення думок, позицій, поглядів, характерів, інтересів протиборчих сторін. З одного боку, поведінка людини в конфлікті характеризується напруженістю як фізичної, так і психологічної. З іншого боку, конфлікти сприяють вдосконаленню процесу взаємодії, розвитку учасників конфлікту.

Конфлікт (від лат. *conflictus* – *зіткнення*) – зіткнення різноспрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії.

Виділяють такі основні функції конфлікту:

– конструктивна – усвідомлене вступ в конфлікт для пошуку А істини, вирішення проблеми і т. д.;

– деструктивна – руйнування відносин з іншими людьми, власного здоров'я внаслідок неусвідомленого вступу в конфлікт.

Функції конфлікту:

Конструктивна _____ .

Деструктивна _____ .

Основною психологічною причиною конфліктів є розбіжності очікувань людини і дійсності.

Основна психологічна причина конфліктів _____ .

Виділяють два види вступу в конфлікт за ступенем усвідомленості: неусвідомлене і усвідомлене вступ в конфлікт.

Неусвідомлений вступ відбувається внаслідок неспівпадання неусвідомлених внутрішніх очікувань суб'єкта і реально існуючою ситуацією. Фрустрація потреб що виникає в цьому випадку найчастіше призводить до стану афекту і супроводжується руйнівними процесами.

Усвідомлений вступ у конфлікт спостерігається в тому випадку, коли суб'єкт віддає собі звіт про свої потреби, намагається знайти істину, вирішити проблему найкращим чином.

Розглянемо ефективність застосування стратегій поведінки в конфлікті в окремих випадках і у відповідному стовпці таблиці опишемо ситуації, в яких ефективно можна їх застосовувати.

Ефективність застосування стратегій поведінки у конфлікті

Назва стратегії поведінки в конфлікті	Як стратегія життя	Як окремий випадок
суперництво «Виграш / програш»		
поступка «Програш / виграш»		
уникання «Програш / програш»		
компроміс «Програш / програш»		
Співпраця «Виграш / виграш»		

Суперництво – стратегія поведінки в конфлікті, що полягає у максимальному врахуванні власних інтересів і мінімальному – інтересів іншої сторони, наприклад прагнення довести щось іншій стороні, домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду її інтересів.

Девіз: «Мета виправдовує засоби».

Як стратегія життя не ефективна, так як в результаті приводить до самотності й повалення в разі ослаблення позицій.

Як окремий випадок може бути застосована в будь-яких змаганнях, де перемагає найсильніший, наприклад у спорті, в конкурсах.

Уникання – стратегія поведінки в конфлікті, що полягає в мінімальному врахуванні власних інтересів і максимальному – інтересів іншої сторони.

Девіз: «Поступися в малому – виграєш у великому».

Як стратегія життя не ефективна, оскільки не призводить до задоволення власних інтересів, виникненню внутрішньо особистісних конфліктів і внутрішньої агресії.

Як окремий випадок може бути застосована, якщо інтереси не мають принципового значення для людини і вона не буде згодом шкодувати про поступки.

Відхід – стратегія поведінки в конфлікті, що полягає у мінімальному врахуванні інтересів сторін.

Девіз: «Ні мені, ні тобі».

Як стратегія життя не ефективна, так як проблеми мають тенденцію накопичуватися і рано чи пізно призводять до емоційного вибуху.

Як окремий випадок може бути застосовна, якщо сторони знаходяться в афективному стані або незнайомі, або роблять тимчасові поступки для пошуку найкращого варіанта рішення.

Компроміс – стратегія поведінки в конфлікті, в якій інтереси обох сторін задовольняються наполовину (або частково), найчастіше за рахунок взаємних поступок. Рішення приймається на рівні зовнішніх, поверхневих інтересів, а приховані, істинні інтереси сторін не враховуються.

Девіз: «Ти мені, я тобі».

Як стратегія життя не ефективна, тому що накопичується невдоволеність, оскільки потреби задовольняються не повністю.

Як окремий випадок може бути застосовна, якщо друга сторона не хоче йти на співпрацю або як тимчасовий відступ для перегруповання сил.

Співробітництво – стратегія поведінки в конфлікті, полягає в максимально можливому задоволенні інтересів обох сторін.

Девіз: «Ми разом проти проблеми».

Як стратегія життя – найефективніша стратегія, так як виграють обидва партнера.

Як окремий випадок ефективна, але не застосовна в ситуаціях, в яких доцільніше використовувати інші стратегії поведінки в конфлікті.

Вправа «Вчимося співпрацювати»¹⁵

Цілі: формування вміння здійснювати стратегію співпраці; усвідомлення ситуацій, в яких можливе використання стратегії співпраці.

Опис вправи: учасникам пропонується працюючи індивідуально згадати хвилюючу їх конфліктну ситуацію і застосувати до неї алгоритм здійснення стратегії співробітництва.

Проаналізуйте одну з конфліктних ситуацій, використовуючи алгоритм здійснення співробітництва.

1. Формулюємо суть конфліктної ситуації мовою фактів.
2. Здійснюємо саморегуляцію власного психоемоційного стану (нейтралізуємо внутрішню агресію).

Називаємо емоції і почуття, які відчуваємо з приводу конфліктної ситуації.

Знімаємо тілесне напруження, що виникає при думках про конфліктну ситуацію.

Нормалізуємо дихання (уповільнюємо дихання, робимо його глибоким і ритмічним, подовжуємо фазу видиху).

Усвідомлюємо свої нездійснені очікування щодо поведінки опонента.

Встаємо на місце опонента і намагаємося зрозуміти, якої поведінки він чекав від нас, які його очікування не виправдалися.

Знаходимо позитивні мотиви, що пояснюють (виправдовують) поведінку

¹⁵ Климова Е. К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития: учебно-методическое пособие / Е. К. Климова, О. А. Помазина, О. Н. Вакурова ; науч. ред. Е. К. Климова. - СПб.: Речь, 2013. - С. 119

опонента.

Налаштовуємося на конструктивну взаємодію з опонентом.

3. Аналізуємо справжні інтереси сторін.

Усвідомлюємо власні інтереси, найбільш значущі для нас в ситуації, що склалася (у разі необхідності застосовуємо техніку «5 Чому?»)

З'ясуємо істинні інтереси іншої сторони.

Знаходимо об'єднуючі інтереси.

4. Формулюємо мету співпраці, яку можна досягти спільними зусиллями, з урахуванням справжніх інтересів сторін (трансформація проблеми в завданнях).

5. Розробляємо висловлювання для здійснення співробітництва.
Продумуємо вступ (словесний опис проблеми на мові фактів)

Продумуємо питання для прояснення причин виникнення причин виникнення ситуації що склалася.

Готуємо висловлювання, в яких відображено наше розуміння почуттів та очікувань співрозмовника)

Формулюємо фрази, що відображають наші почуття, нездійснені очікування, наслідки, що впливають зі сформованої ситуації.

Описуємо свою майбутню поведінку в разі повторення конфліктних дій з боку опонента.

Готуємо фрази для знаходження точок дотику інтересів, пропонуємо варіанти взаємовигідної співпраці.

Продумуємо взаємовигідні рішення, що максимально задовольняють інтереси сторін в даних умовах

Готуємо фрази, які виражають упевненість в успіху співпраці.

6. Підготовляємо запасні варіанти власних дій на випадок відсутності у іншої сторони бажання йти на співпрацю

7. Здійснюємо заплановані дії з досягнення співпраці.

Тест для самопізнання

V. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

VI. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3.9. ЗАНЯТТЯ 9. «МОДЕЛЮВАННЯ ЖИТТЄВОГО ШЛЯХУ»

Цілі: усвідомлення свого життєвого шляху і способів його планування; зняття внутрішніх обмежень.

Структура заняття:

I. Ритуал вітання. Вправа «Привітання народів світу» (3 хв.).

II. Розігрів учасників групи. Вправа «Тріски пливуть по воді» (5 хв.).

III. Інформаційний блок. Вправа «Аналіз притчі» (5 хв.). Вправа «Лист з майбутнього» (30 хв.). Вправа «Мій життєвий шлях» (20 хв.). Вправа «Побажання в дорогу» (15 хв.).

IV. Рефлексія (10 хв.).

V. Ритуал прощання.

Вправа «Прощання народів світу» (2 хв.).

Інструментарій: робочий зошит.

I. РИТУАЛ ВІТАННЯ

Вправа «Привітання народів світу» Опис вправи см. в блоці Заняття 1.

II. РОЗІГРІВ УЧАСНИКІВ ГРУПИ

Вправа «Тріски пливуть по воді»

Цілі: зняття м'язових затискачів; налагодження фізичного контакту між учасниками.

Опис вправи: учасники стають у дві шеренги на відстані витягнутої руки один від одного – вони «береги». Один учасник групи – «тріска». Він повільно «пропливає» (проходить) між «берегами». «Береги» м'якими дотиками допомагають «трісці»: гладять її, кажуть їй ласкаві слова, називають по імені. «Тріска» сама вибирає, з якою швидкістю їй плисти. «Тріски» можна закрити очі під час виконання вправи. У залежності від кількості вільного часу в ролі «тріски» можуть побути всі учасники або кілька учасників по черзі.

III. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК

Вправа «Аналіз притчі»

Притча для роздумів

Все в твоїх руках

(східна притча)

Давним-давно в старовинному місті жив Майстер. Один з його учнів одного разу задумався: «А чи є питання, на яке наш Майстер не зможе дати відповідь?»

Він пішов на квітучий луг, піймав метелика і подумав: «Спитаю я у мудреця: скажи, який метелик у мене в руках – живий чи мертвий? Якщо він скаже – живий, я зімкну долоні, і метелик помре, а якщо він скаже – мертвий, я розкрию долоні, і метелик полетить».

Так все і сталося. Учень зловив метелика, заховав його між долонями, підійшов до Майстра і запитав: «Скажіть, який метелик у мене в руках: живий чи мертвий?»

Учень міцно тримав метелика в зімкнутих долонях і був готовий у будь-яку мить стиснути їх заради своєї істини.

Не дивлячись на руки учня, Майстер відповів: «Все в твоїх руках ...»

Обговорення притчі.

Вправа «Лист з майбутнього»

(модифікація вправ Дж. Рейнуотер «Напишіть автобіографію» і А. Вадик, Т. Баликової «Листи з майбутнього»)

Мета: усвідомлення своїх обмежень, ресурсів і сценарію життя.

Опис вправи: всі кроки даної вправи прописані в робочому зошиті, і учасники виконують його самостійно. Ведучий тільки пояснює виконання вправи і відповідає на уточнюючі запитання учасників.

1. Уявіть, що вам виповнилося 85 років і ви вирішили написати автобіографію. Опишіть найважливіші моменти свого життя від народження до 85 років.

2. Намалюйте «Автобіографічний малюнок», зобразивши на ньому основні моменти з вашого автобіографії.

3. Підпишіть свій малюнок.
4. Сядьте в коло і передайте свій малюнок сусідові зліва.
5. Уважно подивіться на малюнок, отриманий від сусіда справа. За своїм бажанням скоректуйте один елемент цього малюнка (ви можете домалювати якийсь елемент, якого, на вашу думку, не вистачає на малюнку, або додати той чи інший колір).
6. Передайте домальований малюнок сусідові зліва і внесіть свої доповнення в малюнок, отриманий від сусіда праворуч. Передавайте малюнки за годинниковою стрілкою доти, поки ваш малюнок знову не повернеться до вас.
7. Отримавши свій малюнок назад, уважно подивіться на нього. Обведіть елементи, які ви хотіли б залишити собі.
8. Ще раз прочитайте свою автобіографію. Доповніть її значимими для вас елементами з «автобіографічного малюнка» і при необхідності внесіть в неї корективи і зміни.

Питання для обговорення:

- Які висновки для себе ви зробили відносно свого життєвого шляху?
- Які власні обмеження і ресурси ви усвідомили?

Вправа «Мій шлях до успіху»

Мета: формування вміння ставити цілі і їх реалізовувати.

Опис вправи: ведучий пропонує учасникам заповнити таблицю і послідовно пояснює кожний етап заповнення таблиць:

- 1). Виділіть з вашої автобіографії значущі для вас сфери і впишіть кожен з них в перший рядок таблиці.
- 2). У кожній сфері сформулюйте основні цілі.
- 3). Напишіть кроки щодо досягнення даних цілей.
- 4). Вкажіть терміни виконання кожної мети.
- 5). У майбутньому робіть позначку про виконання поставленої мети в таблиці обраним для себе символом або кольором.
- 6). Корегуйте і доповнюйте мети, кроки по досягненню мети.

7). У разі потреби ставте нові цілі.

Цілі на майбутнє

Сфера 1			
Мета	Кроки щодо досягнення мети	Планові терміни виконання	Познач. про виконання
Сфера 2			
Мета	Кроки щодо досягнення мети	Планові терміни виконання	Познач. про виконання
Сфера 3			
Мета	Кроки щодо досягнення мети	Планові терміни виконання	Познач. про виконання
Сфера 4			
Мета	Кроки щодо досягнення мети	Планові терміни виконання	Познач. про виконання

IV. РЕФЛЕКСІЯ ЗАНЯТТЯ

V. РИТУАЛ ПРОЩАННЯ

3.3. Психолого-педагогічні технології, спрямовані на допомогу у вирішенні проблем формування уявлення про професійний успіх

Розглядаючи розвиток у самосвідомості уявлення про професійний успіх як мету, що визначає гармонійну життєдіяльність людини і створює умови для конструктивного подолання труднощів, ми маємо на увазі, що в підсумку вся робота у тренінгу повинна сприяти вирішенню учасниками певних особистісних проблем. Однак існують спеціальні вправи, в яких цілеспрямовано акцентується увага на змісті конкретних проблем учнів і демонструються методи пошуку конструктивних рішень. В ідеальному випадку виконання цих вправі веде до катарсису.

Розмова зі зміною позиції. Мова йде про образне моделювання процесів, що відбуваються в мотиваційній сфері людини при формуванні уявлень про успіх і здійсненні нею у зв'язку з цим вибору серед ряду поведінкових стратегій. «Озвучування» внутрішнього діалогу, супроводжуване фізичними діями, веде до усвідомлення власних мотиваційних векторів і більш чіткого формулювання умов проблемної ситуації. Це сприяє знаходженню конструктивного вирішення проблеми.

Для опрацювання в цій вправі не слід брати якісь фундаментальні життєві проблеми, в перший раз достатньо зосередитися на проблемі середньої складності та середньої значимості для учні ПТНЗ. Одна з переваг цієї техніки перед деякими іншими полягає в тому, що учні можуть не пред'являти публічно зміст своєї проблеми; опрацювання відбувається індивідуально у внутрішньому плані.

Педагог-тренер може почати з такого вступного слова:

У середині кожного з нас живуть різні складові нашого «Я», кожна з яких має свій голос, свою позицію, свої потреби. Такі складові нашого Я називаються субособистостями. У непростих життєвих ситуаціях, що

вимагають від нас прийняття певного рішення, субособистості особливо яскраво проявляють себе, сперечаються один з одним, наполягають на винятковій правильності тільки власної точки зору. Зазвичай ми не усвідомлюємо, яка субособистість перемагає в нас, часто не можемо дистанціюватися від неконструктивної субособистості. Вправа, яку ми пропонуємо, допоможе познайомитися з трьома з ваших субособистостей. Їх звать Мрійник. Скептик і Реаліст.

Мрійник не знає перепон своїм фантазіям, він оптиміст і вірить у вирішення всіх проблем. Він сміливо пропонує незвичайні, несподівані ходи і здатний до генерації абсолютно нестандартних ідей. Його не сковують умовності, він не помічає труднощів і ширяє в висях своєї уяви.

Скептик – повна протилежність Мрійника. Він – песиміст, його погляд на світ пофарбований в чорний колір. Він не вірить у можливості щасливого випадку і енергійних зусиль. Він чітко і аргументовано доводить марність будь-якої дії з вирішення проблеми. Критикує будь-яку нову пропозицію.

Реаліст не відрізняється ентузіазмом Мрійника, але і не схильний до поразки, як Скептик. Він – тверезомислячий аналітик, вміє продумувати кожний крок і зважує всі «за» і «проти». Він міцно стоїть на землі. Будучи жорстким прагматиком, він уміє бачити в речах позитивні та негативні сторони і знаходити конструктивні, виправдані рішення.

Зараз ви проробите обрану проблему з використанням своїх субособистостей. Кожний з Вас проведе сам з собою внутрішній діалог з приводу якоїсь своєї проблеми, по черзі «входячи» в різні рольові позиції: Реаліста, Мрійника і Скептика. Причому зміна позицій буде супроводжуватися реальним фізичним переміщенням на крок у певну точку простору. Відбуватися переходи будуть, але за моєю командою. Ваше завдання уважно слухати мої слова і робити все те, про що буде говоритися.

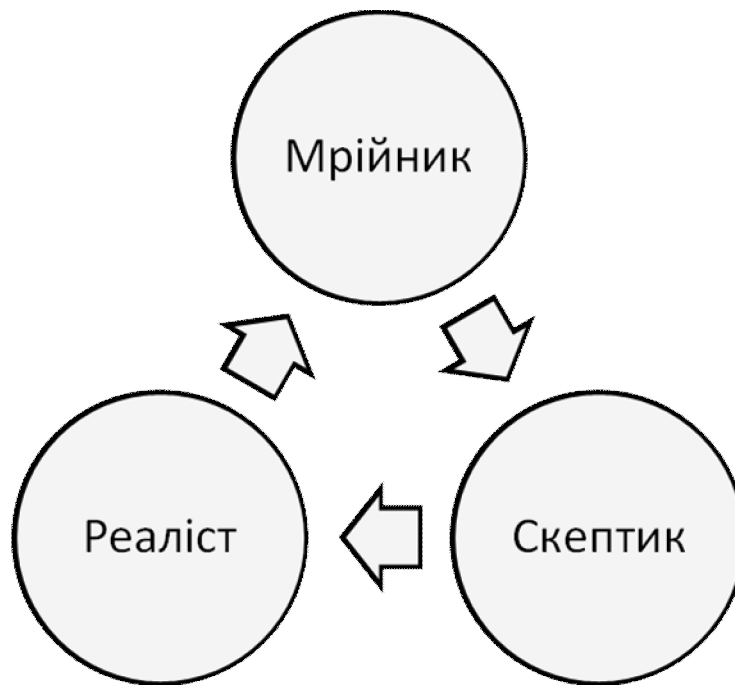


Рис. Схема переходу з однієї позиції в іншу

Визначте в просторі місця, де знаходяться ваші субособистості ... Встаньте в позицію Реаліста ... (три крапки – тут і надалі – означає, що в цей час учасники виконують необхідні дії). Подумайте про вашу проблему. Сформулюйте її як жорсткий прагматик – гранично конкретно і точно ... А тепер зробіть крок і встаньте в позицію Мрійника ... Ви невгамовний фантазер. Ви вмiєте придумувати цікаві рішення, знаходити нешаблонні виходи з найскладніших ситуацій. Ви тільки що вислухали формулювання проблеми, запропоновану реалістом. Підкажіть йому, де можна шукати потрібне рішення, як подолати наявні труднощі ... Ви вмiєте відриватися від землі і видно, багато чого, що не бачать інші. Тому ви можете сміливо фантазувати ... Скажіть двом іншим субособистостям про свій спiсiб вирішення проблеми ...

А тепер ще один крок, і ви встаєте в позицію Скептика ... Ви – розумна і критична людина. Ви чули пропозицію Мрійника. Поясніть йому, в чому він не правий, що він не врахував у своїх ідеях. Покажіть йому всю ефемерність його поглядів ...

Крок у нову позицію. Ви – Реаліст. Ви можете всебічно оцінити зміст суперечки, що сталася між Мрійником і скептиком. Ви бачите недоліки і

переваги кожної позиції. Подякуйте Скептику за глибоку і корисну критику і підкажіть йому в чому помилковість його песимістичних поглядів, продемонструйте його помилки, спростуйте його невіру ... Зверніться до Мрійника. Скажіть йому «дякую» за його блискучі пропозиції, поясніть, чому не всі з його пропозицій прийнятні. Покажіть, в чому раціональне зерно його ідей ...

Наступний крок. Ви – в ролі Мрійника. Перед вами стоять ваші колеги. Разюча критика Скептика не повалила вас у зневіру, а м'яка підтримка Реаліста надала нові сили. Подумайте, як можна змінити і доповнити ваші ідеї, щоб знайти рішення проблеми? Що можна зробити ще? ... Адже ваші співрозмовники – не вороги вам. Вони теж хочуть вирішити цю проблему, але тільки ви можете придумати щось підходяще. Висловіть скептикам і реалістам свої міркування ...

Перехід в нову позицію по колу. Ви – Скептик. Ви бачите перед собою захопленого і дещо наївного мрійника, що пропонує свої навіжені ідеї. У принципі він – досить симпатичний суб'єкт. Але йому не вистачає ваших аналітичних здібностей та вміння бачити «підводні камені». Постарайтеся допомогти йому делікатною критикою, підкажіть, що в його пропозиціях, на ваш погляд, абсолютно нереальне, а що цілком конструктивне ...

Нова зміна позиції. Ви – Реаліст. Ваш прагматизм дозволяє вам дати розумні поради двом вашим опонентам, врахувати найцінніше зі сказаного ними. Скажіть їм про це ... Зверніть увагу Скептика на надто похмурий погляд на речі, адже це непродуктивно ... Підтримайте Мрійника; незважаючи на свої недоліки він дуже славний і щиро бажає вирішити цю проблему. З вашою допомогою та під контролем Скептика він цілком здатний знайти вихід із ситуації. Висловіть свою думку з приводу проблеми ...

Потім знову здійснюється перехід в позицію Мрійника й стимулюється пошук нестандартного рішення. Ведучий може провести три-чотири кола по субособистостям, зазвичай цього вистачає, якщо приділяється достатньо часу на опрацювання проблеми в кожній позиції. Досвід переконує у тому, що в

багатьох людей найбільш сильною виявляється субособистість Скептика. Іноді він повністю «забиває», заглушає думки інших і фактично паралізує «Я» людини на шляху до вирішення проблеми. Вже усвідомлення цього факту в результаті виконання вправи дозволяє вважати цю психотехніку корисною. Можна порадити учасникам тренінгу практикувати «Розмову зі зміною позиції» поза групою, активно заохочуючи Мрійника і надаючи скептику менше, порівняно з іншими, часу.

В результаті обговорення вправи учні приходять до висновку про те, що в реаліях нашого життя всі три субособистості є для нас необхідними. Саме через діалог, через співпрацю між ними можливий конструктивний пошук оптимального вирішення виникаючих проблем. Повинен існувати баланс між впливами кожної, оскільки вони виконують різні функції.

Неказкові проблеми¹⁶. Учням групи пропонується згадати про яку-небудь із своїх труднощів, проблем, з якою вони зіткнулися недавно. В учнівській групі не бажано брати занадто складну і глобальну проблему, хоча, як показує досвід, деякі учасники обирають одну з найзначущих для них проблем, особливо якщо з самого початку ведучий попереджає, що можна буде її не розкривати безпосередньо. Ведучий дає таке завдання:

– Виберіть казкового персонажа, який міг би зіткнутися з такою ж проблемою. Цілком можливо, що нам захочеться придумати свого власного героя. Це ще краще. Назвіть своїх персонажів

Вже на цьому етапі виникає взаємний інтерес до проблем один одного, вгадати які люди намагаються відповідно до названих героїв. На наш погляд, не варто забороняти повторення персонажів (так, в одній учнівській групі з'явилися Мальвіна і Мальвіна-2). При необхідності можна попросити уточнити деякі особливості персонажів, їх зовнішність. Це важливо тоді, коли це тільки що придуманий герої. Дуже часто (якщо не завжди) в образі такого казкового героя проєктуються риси Я-концепції учасників. Багато про свого автора говорять такі, наприклад, персонажі, як «стара металева чорнильниця»,

¹⁶ Модифікація гештальтської методики (ідея запозичена з тренінгу Е. Львової і О. Матвєєвої).

«папуга-непосида», «дружина Карлсона».

Потім учасники повинні придумати зав'язку казки, в якій герой зіткнеться з проблемою, схожою (можливо, дуже метафорично) на їх реальну проблему. Ці зачини казок розповідаються по колу. Таким чином, на цьому етапі всім стає зрозумілий (в тій чи іншій мірі наближення) сенс труднощів кожного.

На дошці записуються імена всіх казкових персонажів але по колу. І пропонується кожному учаснику по черзі підійти до дошки і з'єднати стрілками імена тих героїв, чиї труднощі, на їх думку, в чомусь схожі. Зовсім необов'язково проводити стрілки від імен своїх героїв, хоча і це не забороняється.

У чому завдання останньої процедури? Ідея народилася спонтанно. Адже в принципі можна було б обмежитися просто пропозицією учасникам вибрати того, чия проблема аналогічна його власній. Відстрочений аналіз дозволив виправдати і обґрунтувати саме такий хід. Реальний вибір у дії здійснює більш ініціативний учасник, в той час як обраний ним учень, можливо, ще сумнівається або просто не наважується запропонувати об'єднатися комусь із інших учасників. Зазвичай, якщо ми сидимо в нерішучості і нам хтось пропонує себе в пару, то відповісти відмовою в такій ситуації вже незручно. Але це не означає, що ми в дійсності вважаємо наші з партнером проблеми подібними.

У разі відображення подібності проблем на дошці кожен вільний у виборі, а якщо сам не може оцінити ступінь єдності своєї проблеми з іншими, то у нього є можливість висловити свою думку про подібність проблем інших учасників. Схема, що з'явилася на дошці відображає якоюсь мірою результати соціометрії проблем в групі. Правда, тут виникає певна трудність: як і в традиційній соціометричній процедурі, тут виявляються і «зірки», і «бажані», і, можливо, «знедолені», що не дозволяє однозначно розподілити учасників на двійки або трійки. У цій ситуації пропонується вийти з положення наступним чином: запропонували «соціометричній зірці» зробити свій вибір з тих героїв, які пред'явили заявку на неї (до цього моменту сама «зірка» не робила такого

вибору). Так виникає перша пара. Один з героїв не отримав вибору. Тоді іншим учасникам було запропоновано висловити свою думку (стрілками). Деякі учні вказали на одного і того ж героя. Він і став партнером «відкинутого». Решта учасників розподілилися на свій розсуд, але, зрозуміло, з урахуванням соціометричною картинки.

Наступний етап вправи полягає у створенні продовження казок, яке здійснюється в парах. Інструкція на цьому етапі вправи звучить так:

– Ми маємо зав'язки казок, але, як і у великих романах, заявлені сюжетні лінії повинні якимось чином перетнутися, щоб народилося продовження обох казок – але вже в одному творі. Ваше завдання – придумати це ваше загальне продовження, в якому ваші персонажі пошукали б способи вирішення посталих перед ними важких питань.

Через певний час (10-15 хвилин) в колі звучать щойно створені казки. Розповідає хтось один з пари, другий при необхідності додає. В принципі цілком прийнятно розігрування вигаданих казок, але в цьому випадку краще об'єднувати учасників не в пари, а в четвірки або навіть п'ятірки. Це розумно, коли група занадто велика, але й часу на підготовку в цьому випадку потрібно давати не менше півгодини.

Часом виявляється ситуація, коли казка складена і вельми цікава, але навіть при поверхневому аналізі, проведеному самими оповідачами за допомогою правильно поставлених питань ведучого, виявляється, що проблеми героїв не подолані або подолані частково. Кілька прикладів:

Хлопчик-брехунець і «впертий папуга». Брехун з відомої казки про пастушка, у якого вовки з'їли все стадо, бо ніхто не повірив його крикам про допомогу, сприйнявши їх як чергову брехню. А казка про папугу починалася з того, що він летить назустріч літаку і категорично не бажає повернути – нехай, мовляв, той перший. Загальна казка цих учасників звучала так (опинившись продовженням «папужачої» казки): «... А в літаку сидів хлопчик-брехунець. Він кричить папузі: «Повертаю вліво!». А той, задоволений, вирішив, що і сам може повернути і зробив поворот направо. Але хлопчик-то як завжди брехав і

тому повернув теж направо. В результаті вони полетіли разом і подружилися».

Незважаючи на такий зовні оптимістичний кінець очевидно, що проблеми персонажів – «упертість» папуги і брехливість хлопчика – аж ніяк не дозволені.

Інший приклад. Мальвіна збиралася на побачення з П'єро, але подивилася в дзеркало, і те, що вона там побачила, її дуже засмутило. Сюжетні повороти, розроблені цією учасницею спільно зі своїм партнером в парі, привели тільки до того, що вона втратила свою життєрадісність і стала для П'єро ще менш привабливою.

Дружина Карлсона постійно конфліктувала зі своїм чоловіком через чорну кішку, яку принесла в сім'ю з до сімейного життя. Допмагаючи Мальвіни-вчительці вирішити проблему з «буратиністами» учнями, вони подарували цю кішку в «живий куточок». Але напруженість у сім'ї Карлсонів збереглася вже з іншого приводу.

«Казкові» способи вирішення життєвих проблем на цьому етапі, як правило, символічно повторюють ті спроби, які вже робилися учасниками в реальності і не дали результату. Або відображають той вихід, який теж усвідомлювався, але був відкинутий з якихось причин як абсолютно неприйнятний. Характерне в цьому плані висловлювання «дружини Карлсона»: «Але в житті ж я не можу цю «кішку» здати в «живий куточок!»». Це абсолютно природно: щоб перейти до пошуку вирішення проблем в іншій площині, треба зрозуміти, що варіанти вже вичерпані. «Відігравши» їх в метафоричній формі, учасники виходять на інший рівень розгляду проблемної ситуації. Робота в парах і необхідність об'єднати зусилля у створенні спільної казки з «загальним» рішенням дозволяють наблизитися до межі цього переходу на якісно інший рівень, подивитися на ситуацію з нової, несподіваної точки зору.

Допомогти в цьому може раптова заява ведучого, що, на його думку, всі казки залишилися незавершеними і необхідно скласти їх продовження. Викладач ПТНЗ, педагог, який виступає як тренер-ведучий пропонує учням:

– Уявіть собі, що вам дістався якийсь чарівний засіб, за допомогою якого

може бути вирішена ваша проблема. Подумайте, що це за чарівний засіб, хто вам його дав, яку зажадав плату. У чому полягає результат, який ви отримаєте, скориставшись цим засобом? Знову складайте разом!

Цікавим видається наступний факт: репліки «Та що тут складати – чарівна паличка, махнув, і все готово!» через кілька хвилин замінюються подивом і розгубленістю – а що ж потрібно отримати і який же буде потрібно чарівний засіб?

Деякі учасники так і не можуть нічого придумати і звертаються за допомогою до групи. На наш погляд, зворотній зв'язок та ідеї тих членів групи, які змогли щось неординарне знайти для себе, можуть надати істотну допомогу й іншим учасникам. Не слід сприймати їхні слова як конкретні поради і рецепти. Езопова мова казкових образів допускає різні варіанти інтерпретацій, і людина, сприймаючи ідею іншого учасника, найчастіше вкладає в неї свій власний сенс. Справді, як багатозначний, наприклад, «подарунок», зроблений Мальвіні одним з чарівників – учасників групи, – чарівне дзеркало, в якому вона бачить себе такою, якою хоче бути, але яке не приховує найбільш кричущих недоліків.

Важливе значення має питання про ціну, яку готовий заплатити герой за отриманий чарівний засіб. «Провокаційні» питання ведучого спрямовані на те, щоб підкреслити абсолютну незначущість в казковому світі матеріальних цінностей і зорієнтувати учасників на усвідомлення тих жертв, на які він зможе піти для досягнення цієї мети, і чи варто мета цих жертв (у НЛП – нейрон-лінгвістичному програмуванні – це називається «перевірка на екологічність результату»). Скажімо, «дружина Карлсона» просила в бабусі-чарівниці терпіння для себе і чоловіка, а «прискіпливий» ведучий поцікавився, а що «Карлсони» готові віддати старенькій з того дійсно цінного, що у них є в родині. Нам здалося дуже симптоматичним, що «Карлсони» вирішили пожертвувати частину ... любові до тварин! І це у випадку розбіжностей – чорній кішці! І хоча учасниця сказала, що замість «кішки» можна було говорити і про камінь, наприклад, і що вона може відмовитися від надмірного

почуття насолоди природою, якого і в неї, і в чоловіка хоч відбавляй, нам здалося це не дуже переконливим.

Слід зауважити, що аналіз і розбір принесених жертв можна перетворити в окреме вправу, як це зроблено у Кілера («Чарівний магазин»). Знайдені учасниками чарівні засоби дозволу їх проблем, принесена за це плата викликали у них інтенсивні роздуми. Ні в кого в групі катарсису не було. Деякі навіть висловили при рефлексії виконаної роботи сумніви в тому, що їм вдалося наблизитися до вирішення своїх проблем. Як нам видається, остаточні висновки можна буде робити тільки через якийсь час, оскільки вплив цієї вправи відбувається насамперед на підсвідомі структури, тобто на ті області нашого Я, які насправді найчастіше і управляють нашою поведінкою. На рівні свідомості способів вирішення проблеми немає, але хто сказав, що вони не з'явилися в нашому глибинному Я, якому більш зрозуміла і для якого більш прийнятна мова образів і метафор [3].

Метафора проблеми. Саме за допомогою мови метафор здійснюється вихід на рівень усвідомлення проблеми в описуваній нижче грі. Метафори дозволяють людині розпізнати і позначати власні переживання і своє ставлення до життєвих труднощів, зрозуміти їх зміст і цінність. Метафора не тільки полегшує цей процес, розширюючи межі свідомості, а й зачіпає певні сфери підсвідомого. На цьому і будується психотерапевтичний процес, що використовує казки і метафори.

У цій грі особливого значення набуває сприйняття учасниками групи змісту метафор один одного. Буквальний сенс метафоричного опису сприймається свідомістю, в той же час підсвідомість займається більш тонким і копіткою справою: розгадуванням і обробкою метафоричних повідомлень, розшифровкою прихованого змісту, другого плану, неочевидного змісту. Ця робота задає потрібну програму змін у поведінці, бере участь у переструктуруванні цінностей, поглядів і позицій. Важлива і трансформація метафоричних образів в інші модальності.

I етап. Інструкція ведучого:

– Важко знайти людину, яка ніколи не відчував би жодних психологічних проблем, якому не доводилося долати життєвих труднощів. Смію припустити, що існували або існують і у вас якісь важко вирішувані питання. Сьогодні ми трохи попрацюємо з цими питаннями. Від вас не потрібно докладного і всебічного викладу змісту ваших проблем – може бути, ви хочете зберегти це в таємниці. Подумайте про те, як можна зобразити складну для вас проблему в метафоричній формі.

Для живописного зображення своїх проблем можна використовувати і фарби, і фломастери. Нам видається, що в даному випадку фарби (акварельні або гуаш) краще. Зауважимо, що для тих моментів тренінгу, коли використовується малювання, потрібно мати де-небудь поблизу (в сусідніх приміщеннях) кілька невеликих журнальних столиків – за кількістю учасників. Можливий варіант, коли столи стоять по периметру тієї кімнати, в якій проводяться заняття. При необхідності коло учасників групи як би «вивертається» назвні, і кожен маже малювати, не заважаючи один одному. Бажано розташуватися робочі місця таким чином, щоб ні у кого не виникала спокуса зазирнути і малюнок сусіда до завершення творчого процесу. Асистент ведучого повинен подбати про те, щоб на столах були заздалегідь приготовані аркуші паперу, фарби, пензлі і судини з водою.

Бажано щоб робота супроводжувалася неголосним звучанням медитативної музики.

Ведучий спокійним голосом говорить:

Закрийте очі. Подумки поверніться в той час, коли ви востаннє опинилися у складній ситуації, яку вважаєте для себе проблемою і яку важко подолати ... Подивіться на неї як би з боку, залишаючись до неї емоційно досить холодними ... Які асоціації викликає у вас ця проблемна ситуація? Який образ народжується? З чим або з ким асоціюєтеся ви самі? Поверніться трохи назад і згадайте іншу ситуацію, яку також сприйняли як проблемну ... Можливо, у пам'яті спливають інші ситуації, коли ви стикалися з труднощами ... Теж ця проблема? Якщо ні, спробуйте зрозуміти, в чому подібність цих проблем?

Може вони мають один корінь? З чим асоціюється у вас цей корінь проблеми? Який образ постає перед внутрішнім поглядом, коли ви думаєте про корінь цієї проблеми? ... А тепер відкрийте очі, мовчки візьміть пензлик і починайте малювати картину, яку можна було б назвати «Моя проблема». Обов'язково потрібно, щоб ваш малюнок містив метафору вашої проблеми. Час на роботу – не більше півгодини.

Іноді учасникам пропонується малювати лівою рукою (якщо вони правші). На думку ряду психологів, це дозволяє більшою мірою підключити до творчого процесу праву півкулю, розкріпачити образне і асоціативне мислення. На наш погляд, це прийнятно тоді, коли учасники тренінгової групи отримали достатній досвід виконання вправ арт-терапії. Якщо ж терапевтичний малюнок вони роблять у перший або другий раз, пропозиція малювати лівою рукою може збентежити їх і навіть погасити всяке бажання відобразити на папері образи що народилися.

З початку малювання медитативна музика повинна звучати трохи голосніше. Ведучому не слід ходити по кімнаті і заглядати через плече учасників: що, мовляв, ви там натворили? І тим більше питати або радити кому-небудь, що і як намалювати. Він не вчитель малювання. Потрібно спокійно дочекатися завершення роботи учасниками, не втручаючись у те, що відбувається. Якщо хтось закінчить раніше, можна зробити знак почекати. За хвилину до закінчення відведених тридцяти хвилин ведучий попереджає про це і просить закінчити малюнок. Втім, у більшості випадків, учасники групи завершують роботу в більш короткий термін.

II етап. Інструкція ведучого:

– А тепер поверніться, будь ласка, в наше коло, взявши з собою малюнки. Поставте їх так, щоб всі інші члени групи могли їх добре бачити (можна покласти малюнки на підлогу перед собою). Зараз кожен з вас відвідає вернісаж метафоричних проблем. Ви повинні побачити в картинах ваших товаришів їхні проблеми, зрозуміти сенс пропонованої метафори і вибрати ту картину, метафора якої здасться вам найбільш близькою до власного образу проблеми. І

все це без слів. Першим буде ... (називається ім'я одного з учасників). Починай не поспішаючи обходити коло. Потрібно не тільки розглянути картини, а й поглянути в очі кожному автору малюнка. Через кілька десятків секунд встане наступний і так далі.

Завершивши коло, перший учасник сідає на своє місце і виступає вже в ролі «художника». Потім повертається другий. Коли всі учасники обійдуть коло і розглянуть малюнки один одного, ведучий продовжує:

– А тепер, у тому ж порядку, зробить, будь ласка, наступне: візьміть свій малюнок і покладіть його поруч з тим малюнком, чия метафора на вашу думку найбільш збігається з баченням власної проблеми. Таким чином, в результаті у нас виявляться групи споріднених за духом метафор. Якщо до того моменту, коли настане ваша черга вибирати малюнки, перед картиною що привернула вашу увагу вже накопичиться кілька метафоричних зображень, то може виявитися, що не всі з них ви вважаєте близькими до вашої метафори. У цьому випадку покладіть свій малюнок не просто зверху на інші, а поруч саме з тим, який привернув вашу увагу.

Ведучий повинен уважно спостерігати за виборами, які зробили учасники групи, і при крайній необхідності делікатно втручатися в процес. Така необхідність може виникнути тоді, коли всі (або принаймні багато хто) вибирають один і той же малюнок. Ведучий має право запропонувати учасникам вибрати щось близьке їм з решти малюнків. Можуть з'явитися «ланцюжки» з малюнків. Тоді за згодою гравців ведучий сам організовує «розриви» в цих «ланцюжках» і створює групи (не обов'язково рівні за чисельністю). З моменту поділу на групи розмовляти дозволяється.

III етап. Інструкція ведучого:

– Наступна ваше завдання – перевести вашу метафору з мови малюнка на мову слів. Але це не означає, що ви зобов'язані роз'яснювати суть проблеми, яка вас хвилює. Створіть словесну метафору проблеми, розкажіть її своїм товаришам в групі.

На придумування і виклад метафор слід виділити п'ять-сім хвилин.

Можливо, буде потрібно ще менше часу, і цей етап можна буде скоротити. Однак ведучому важливо простежити, щоб кожен учасник запропонував свою метафору. Тільки після цього звучить така інструкція:

– На основі індивідуально створених вами метафор ваша група повинна придумати загальну метафору, яку потрібно представити і в малюнку, і в словесному викладі (ведучий роздає кожній групі по великому аркушу паперу). Обговорюйте спільний метафоричний образ вашої проблеми, не розкриваючи реальне її зміст, використовуйте тільки метафоричний мову. Час на роботу п'ятнадцять хвилин.

Замість загального малюнка ведучий може запропонувати створити живу «скульптуру» або «скульптурну групу», метафорично відображає загальну для учасників (подібно сприйняту і яка однаково переживається) проблему. Такий прийом активно застосовується у психодрамі.

На завершення вироблення спільної метафори кожна група представляє іншим метафоричний образ своєї проблеми. Ведучому краще утриматися від коментарів і подякувати учасникам за спільну роботу.

IV етап. Інструкція ведучого:

– Отже, ви зуміли втілити суть своєї проблеми в яскравих метафоричних образах. Останнє завдання – найважливіше. Вам потрібно створити метафору перемоги над вашою проблемою. Разом зі своїми товаришами по групі придумайте нестандартну, позитивну метафору. Може бути, саме в ній буде приховано винайдений вами спосіб вирішити проблему? Непогано, якщо ви внесете в створюваний образ неабияку частку гумору.

Робота над новою метафорою може зайняти п'ятнадцять-двадцять хвилин. Для створення відповідного настрою фоном звучить мажорна музика. Бажано, щоб презентація метафор (у малюнках, афоризмах, «скульптурах») кожної групи супроводжувалося оплесками.

На цьому вправу можна завершити і переходити до рефлексії учасників. Втім, якщо ведучий відчує необхідність і доречність, можна запропонувати всім учасникам об'єднатися і створити загальногрупову метафоричну

«Скульптуру Перемоги над Проблемою» або загальний малюнок «Перемога над Проблемою» [3].

Методики для самопізнання.

Методика «Дослідження локалізації контролю особистості»
(модифікація Є. Г. Ксенофонтової)

Інструкція. Вам будуть запропоновані висловлювання людей про життя. Ви можете погодитися з ними або не погодитися. Якщо ви вважаєте, що: «Так, я думаю приблизно також», – то поставте поруч з номером висловлювання в тексті опитувальника знак «плюс». Якщо вважаєте, що: «Ні, я думаю про це інакше», – то поставте поруч з номером висловлювання знак «мінус».

Текст опитувальника

1) Просування по службі залежить не стільки від здібностей і зусиль людини, скільки від вдалого збігу обставин.

2) Більшість розлучень відбувається від того, що обидва з подружжя недостатньо намагалися пристосуватися один до одного.

3) Хвороба – це справа випадку, і якщо вже судилося захворіти, то нічого не поробиш.

4) Самотніми стають саме ті люди, які самі не проявляють інтересу і дружелюбності до оточуючих.

5) Здійснення моїх бажань дуже часто залежить від везіння чи невезіння.

6) Марно намагатися завоювати симпатію людей, якщо у них склалося упереджене думку про вас.

7) Зовнішні обставини, наприклад батьки і добробут, впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя.

8) Я часто відчуваю, що мало впливаю на ті події що відбуваються зі мною.

9) Мої оцінки в навчанні більше залежали від випадковості, наприклад від настрою педагога, ніж від мене самого.

10) Я будую плани на майбутнє і знаю, що можу здійснити їх.

11) Те, що з боку здається удачею чи везінням, найчастіше є наслідок

довгої цілеспрямованої діяльності.

12) Якщо люди не підходять один одному, то, як би вони не старалися налагодити спілкування, вони все одно не зможуть.

13) Те хороше, що я роблю, зазвичай по достоїнству оцінюється іншими.

14) Думаю, що випадок чи доля грають не дуже важливу роль у моєму житті.

15) Я намагаюся не планувати далеко вперед, тому що все залежить не від мене, а від того, як складуться обставини.

16) У разі конфлікту я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.

17) Життя більшості людей в основному залежить від збігу обставин.

18) Для мене краще таке керівництво, при якому я повинен самостійно вирішувати, як виконати ту чи іншу роботу.

19) Думаю, що сам по собі спосіб життя не є причиною хвороби.

20) Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям добитися успіху у своїй справі.

21) У кінцевому рахунку за погане керівництво організацією відповідають всі працівники, а не тільки керівник.

22) Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у сформованих відносинах з близькими.

23) Якщо я дуже захочу, то зможу привернути до себе будь.

24) На підростаюче покоління впливає так багато різних факторів, що зусилля батьків щодо виховання своїх дітей частіше видаються марними.

25) Практично все, що зі мною трапляється, – залежить від мене особисто.

26) Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше.

27) Людина, яка не змогла домогтися успіху у своїй роботі, повинна погодитися з тим, що вона погано організувала свою діяльність.

28) Я можу добитися від оточуючих мене людей того, що я хочу.

29) Причиною моїх неприємностей і невдач дуже часто були інші люди.

30) Дитину можна вберегти від простуди, якщо її правильно одягати і правильно виховувати.

31) У складних обставинах я вважаю більш розумним чекати, поки проблеми вирішаться самі собою.

32) Успіх, як правило, є результатом наполегливої праці й мало залежить від успіху чи везіння.

33) Щастя моєї сім'ї залежить від мене більше, ніж від кого б то не було.

34) Найчастіше мені буває важко зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.

35) Я приймаю рішення і дію самостійно, не чекаючи допомоги інших і не сподіваючись на долю.

36) На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, незважаючи на всі його старання.

37) У спілкуванні з людьми часто бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть при дуже сильному бажанні.

38) Здібні люди, які не реалізували свої можливості, мають звинувачувати в цьому лише себе.

39) Більшість моїх успіхів було б абсолютно неможливо без суттєвої допомоги інших людей.

40) Практично всі невдачі у моєму житті відбуваються від мого незнання, невміння або лінощів.

Обробка результатів

Перенесіть ваші відповіді (плюс або мінус) до графи «Відповідь» «Бланку відповідей». Порівняйте знак своєї відповіді зі знаком за шкалою «Ключа для обробки». Якщо знак вашої відповіді збігається зі знаком Ключа, то обведіть всі співпадаючі знаки в рядку. Якщо знак не збігається, то залиште дану строку без змін. Потім підрахуйте кількість обведених знаків за кожною шкалою (в кожному стовпчику) і запишіть отримані значення в рядок «Разом» («сирий бал»).

Бланк відповідей

№	Відповідь
1	
...	
40	

Ключ для обробки

№	Зі	Ід	Ін	Іс	Іп	Ім	Ізх
1.	-	-			-		
2.	+				+	+	
3.	-						-
4.	+		+		+	+	
5.	-	-					
6.	-					-	
7.	-				-	-	
8.	-						-
9.	-			-			
10.	+						
11.	+	+					
12.	-				-	-	
13.	+	+		+	+		
14.	+						+
15.	-			-			
16.	+		+		+	+	
17.	-						-
18.	+			+			
19.	-						-
20.	-		-				
21.	+			+	+		
22.	-				-	-	
23.	+	+			+		
24.	-				-		

25.	+						+
26.	-			-	-		
27.	+		+	+			
28.	+	+		+			
29.	-		-		-		
30.	+						+
31.	-			-			-
32.	+	+		+			
33.	+	+			+	+	
34.	-				-		
35.	+			+			
36.	-		-	-			
37.	-			-	-	-	
38.	+		+	+			
39.	-						
40.	+		+	+			
Загалом							

Занесіть отримані «сирі» бали в графу «Сирі бали» «Таблиці переведення ...». Далі переведіть «сирі» бали в стандартні бали за допомогою спеціальних формул.

Таблиця переведення «сирих» балів в стандартні бали

Шкала	«Сирі» бали (X)	Формула перекладу «сирих» балів в стандартні	Стандартні бали
Зі - загальна інтернальність		$X - 24,3$ $6,7$	
Ід - інтернальність в області досягнення		$X - 5,1$ $1,9$	
Ін - інтернальність в області невдач		$X - 4,8$ $1,9$	
Іп - інтернальність в області професійних відносин		$X - 9,6$ $3,1$	
Ім - інтернальність у міжособистісних відносинах		$X - 9,1$ 3	
Іс - інтернальність у сімейних відносинах		$X - 4,5$ $1,7$	
Ізх - інтернальність у випадку охорони здоров'я і хвороб		$X - 4,9$ $1,7$	

Інтерпретація результатів:

Якщо значення за певною шкалою вище нуля, то це свідчить про тенденцію людини до інтернальності (пошук причин подій всередині себе). Якщо значення нижче нуля, то спостерігається тенденція до екстернальності (пошук причин зовні). Якщо значення за будь якою шкалою вище 1 стандартного бала, то це інтерпретується як високий показник; якщо воно нижче – 1 стандартного бала, то це низький показник за даною шкалою. Значення, що розташовуються в проміжку від -1 до +1, інтерпретуються як середні.

Загальна інтернальність (Зі). Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими життєвими ситуаціями. Такі люди вважають, що більшість подій в їх житті було результатом їх власних дій, що вони можуть ними управляти. Вони відчують відповідальність за своє життя в цілому і за свої окремі вчинки. Низькі показники загальної інтернальності свідчать про низький рівень суб'єктивного контролю. Такі люди вважають, що причинами більшості життєвих ситуацій є зовнішні фактори. Вони схильні вважати, що все що відбувається з ними є наслідком дій інших людей, справа випадку або везіння. Людина, в їх уявленні, не може серйозно вплинути на зовнішні обставини, змінити свою долю.

Інтернальність у сфері досягнень (Ід). Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю в поясненні власних успіхів і досягнень. Такі люди вважають, що вони самі домоглися всього хорошого, що було і є в їх житті. Також вони вважають себе здатними з успіхом досягати своїх цілей в майбутньому. Низькі показники свідчать про те, що людина схильна приписувати причини своїх успіхів зовнішнім обставинам: везінню, щасливому випадку, долі, допомогі інших людей.

Інтернальність у сфері невдач (Ін). Високі показники за цією шкалою відповідають високому рівню суб'єктивного контролю в поясненні власних невдач і негативних подій свого життя. Це проявляється у схильності звинувачувати самого себе у всіх своїх невдачах, бідах, стражданнях,

неприємностях. Низькі показники говорять про те, що людина приписує відповідальність за невдачі іншим людям або вважає їх результатом невезіння.

Інтернальність у сімейних відносинах (Ic). Високі показники за цією шкалою означають, що людина схильна вважати себе відповідальною за події свого сімейного життя. Такі люди покладають, що відбувається в сім'ї (і позитивні, і негативні ситуації) є результатом їх власних дій, зусиль, помилок. Низькі показники вказують на те, що суб'єкт вважає не себе, а членів своєї сім'ї основною причиною всіх відбуваються в сім'ї подій.

Інтернальність у сфері професійних відносин (Ip). Високі показники вказують на те, що людина вважає власні дії і зусилля важливим фактором в організації своєї трудової (або навчальної) діяльності. Такі люди вважають, що їхні професійні успіхи і невдачі (підвищення по службі, відносини з колегами і керівництвом) залежать насамперед від них самих. Низькі показники говорять про те, що випробуваний надає більш важливе значення у своїй професійній діяльності зовнішнім обставинам: прихильності з боку керівництва, підтримки колег, удачливості.

Інтернальність у сфері міжособистісних відносин (Im). Високі показники вказують, що людина вважає себе здатною контролювати свої неформальні відносини, викликати до себе симпатію і повагу, знаходити вихід зі складних конфліктних ситуацій. Низькі показники свідчать про те, що людина приписує причини успіхів і невдач у міжособистісних контактах своїм партнерам: їх доброзичливості або недоброзичливості, їх схильності йти на компроміс, ворожості або прихильності.

Інтернальність щодо здоров'я і хвороб (Izx). Високі показники вказують, що людина вважає себе (свій спосіб життя) головною причиною свого здоров'я або хвороб. Вона вважає, що у разі хвороби одужання залежить від її зусиль, а уникнення хвороби пов'язане з власним здоровим способом життя. Низькі показники говорять, що людина вважає здоров'я і хвороби справою випадку і сподівається, що одужання прийде в результаті дій інших людей, насамперед лікарів.

Опитувальник самоствавлення (В. В. Столін, С. Р. Панталеєв)

Інструкція. Вам пропонується відповісти на наступні 57 тверджень. Якщо ви погоджуєтесь із твердженням, ставте знак «+» поруч із номером твердження, якщо не погоджуєтесь, то знак «-».

Тестовий матеріал:

1. Думаю, що більшість моїх знайомих ставиться до мене з симпатією.
2. Мої слова не так вже часто розходяться з ділом.
3. Думаю, що багато хто бачить у мені щось подібне з собою.
4. Коли я намагаюся себе оцінити, насамперед я бачу Свої недоліки.
5. Думаю, що як особистість я цілком можу бути притягальним для інших.
6. Коли я бачу себе очима люблячої мене людини, мене неприємно вражає те, наскільки мій образ далекий від дійсності.
7. Моє Я завжди мені цікаво.
8. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти самого себе.
9. У моєму житті є або, принаймні, були люди, з якими я був надзвичайно близьким.
10. Власне повагу мені ще треба заслужити.
11. Бувало, і не раз, що я сам себе гостро ненавидів.
12. Я цілком довіряю своїм раптово виникли бажанням.
13. Я сам хотів багато в чому себе переробити.
14. Моє власне Я не представляється мені чимось гідним глибокої уваги.
15. Я щиро хочу, щоб у мене було все добре в житті.
16. Якщо я і ставлюся до кого-небудь з докором, то передусім до самого себе.
17. Випадковому знайомому я, швидше за все, здаватимуся людиною приємною.
18. Найчастіше я схвалюю свої плани і вчинки.
19. Власні слабкості викликають у мене щось на зразок презирства.
20. Якби я роздвоївся, то мені було б досить цікаво спілкуватися зі своїм

двійником.

21. Деякі свої якості я відчуваю як сторонні, чужі мені.
22. Навряд чи хто-небудь зможе відчутти свою подібність зі мною.
23. У мене достатньо здібностей і енергії втілити в життя задумане.
24. Часто я не без глузування жартую над собою.
25. Найрозумніше, що може зробити людина в своєму житті, - це підкоритися власній долі.
26. Стороння людина, на перший погляд, знайде в мені багато відразливого.
27. На жаль, якщо я і сказав щось, це не означає, що саме так і буду поступати.
28. Своє ставлення до самого себе можна назвати дружнім.
29. Бути поблажливим до власних слабкостей цілком природно.
30. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.
31. У глибині душі я б хотів, щоб зі мною сталося щось катастрофічне.
32. Навряд чи я викликаю симпатію в більшості моїх знайомих.
33. Мені буває дуже приємно побачити себе очима люблячої мене людини.
34. Коли у мене виникає якесь бажання, я перш за все запитую у себе, чи розумно це.
35. Іноді мені здається, що, якби якийсь мудрий чоловік зміг побачити мене наскрізь, він би тут же зрозумів, яка я нікчема.
36. Часом я сам собою захоплююсь.
37. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.
38. У глибині душі я ніяк не можу повірити, що я дійсно доросла людина.
39. Без сторонньої допомоги я мало що можу зробити.
40. Іноді я сам себе погано розумію.
41. Мені дуже заважає нестача енергії, волі і цілеспрямованості.
42. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.
43. В моїй особистості є, напевно, щось таке, що здатне викликати в

інших неприязнь.

44. Більшість моїх знайомих не сприймають мене серйозно.

45. Сам у себе я досить часто викликаю почуття роздратування.

46. Я цілком можу сказати, що принижую себе сам.

47. Навіть мої негативні риси не здаються мені чужими.

48. Загалом мене влаштовує те, яким я є.

49. Навряд чи мене можна любити по-справжньому.

50. Моїм мріям і планам не вистачає реалістичності.

51. Якби моє друге Я існувало, то для мене це був би самий нудний партнер із спілкування.

52. Думаю, що міг би знайти спільну мову з будь-якою розумною і знаючою людиною.

53. Те, що в мені відбувається, як правило, мені зрозуміло.

54. Мої гідності цілком переважають мої недоліки.

55. Навряд чи знайдеться багато людей, які звинуватять мене у відсутності совісті.

56. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу: «Так тобі й треба».

57. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.

Обробка результатів:

Показник за кожним фактором підраховується шляхом додавання тверджень, з якими досліджуваний згоден, якщо вони входять у фактор з позитивним знаком; і ствердну, з якими випробуваний не згоден, якщо вони входять в фактор з від'ємним знаком. Отриманий «сирий бал» з кожного фактору перекладається, за наведеними нижче таблицями, в накопичені частоти (у%).

Ключ до тесту:

Шкала 5 (глобальне самоставлення):

«+» – 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57;

«-» – 6, 8, 9, 13, 14, 16, 18, 25, 27, 30, 31, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоповаги (I):

«+» – 2, 23, 53, 57;

«-» – 8,13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатії (II):

«+» – 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54;

«-» – 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала очікуваного відносини від інших (III):

«+» – 1, 5,10,15, 42, 55;

«-» – 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала Самоінтерес (IV):

«+» – 7,17, 20, 33, 34, 52;

«-» – 14, 51.

Шкала самовпевненості (1):

«+» – 2, 23, 37, 42, 46;

«-» – 38, 39, 41.

Шкала відносини інших (2):

«+» – 1, 5,10, 52, 55;

«-» – 32, 43, 44.

Шкала самоприйняття (3):

«+» – 12,18, 28, 47, 48, 54;

«-» – 21.

Шкала самопослідовності (самокерівництва) (4):

«+» – 50, 57;

«-» – 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самозвинувачення (5):

«+» – 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56.

Шкала Самоінтерес (6):

«+» – 17, 20, 33;

«-» – 26, 30, 49, 51.

Шкала саморозуміння (7):

«+» – 53;

«-» – 6, 8, 13, 15, 22, 40.

Запишіть дані, отримані вами при виконанні методики.

Література

1. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками. – СПб.: Питер, 2005. – 271 с.
2. Архипова С. В. Использование социально-психологического тренинга для развития умений самопрезентации у студентов выпускных курсов / С.В. Архипова // Психология в вузе. – 2005. – №1. – С. 102-118.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И. В. Вачков – М.: Ось-89, 2003. – 176 с.
4. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. /А. Г. Грецов, А.А. Азбель. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 160 с.
5. Джемс У. Психология. / Под ред. Петровской Л. А. – М.: Педагогика, 1991. – 368 с.
6. Друкер, Питер Ф.. Практика менеджмента : Пер. с англ.: [учеб. пособие] / П. Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2003. – 397 с.
7. Дыгун М.А. Психология в притчах : с комментариями / сост. М.А. Дыгун [и др.]. – Мозырь: Содействие, 2006. – 299 с.
8. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: практикум по управлению временем / С.И.Калинин. – СПб.: Речь, 2006. – 371 с.
9. Климова Е. К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития: учебно-методическое пособие / Е. К. Климова, О. А. Помазина, О. Н. Вакурова ; науч. ред. Е. К. Климова. – СПб.: Речь, 2013. – 160 с.
10. Кривцова С.В. Тренинг: навыки конструктивного взаимодействия с подростками / С.В.Кривцова, Е.А Мухаматулина. – М.: Генезис, 2004. – 184 с.
11. Лидерс А.Г. Психологический тренинг со старшеклассниками /А. Г. Лидерс. – М.: Академия, 2009. – 256 с.
12. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг. 4-е изд., испр. и доп. / Г.И. Марсанов. – М.: «Когито-Центр», 2001. – 251 с.
13. Наджеми Р.Э. Современные притчи / Р.Э.Наджеми. – М.: София, 2004. – 288 с.
9. Ошо Нео ТАРО трансформации. 28. Принять себя. Не торопись. Т.2. – С.101-103. <http://niokalyiboolaz.livejournal.com/37345.html>
15. Психологічні чинники конфліктної поведінки особистості: Методичні рекомендації для самостійної роботи. Автори укладачі: Мирошник О.Г., Нещетна К.А. – Полтава, 2012. – 55 с.
16. Психология жизненного успеха: Опыт социально-психологического анализа преодоления критических ситуаций // Л.В. Сохань, Е.И. Головаха, Р.А. Ануфриева и др. – К. : Ин-т социологии, 1995. – 149 с.
17. Различие ритуалов приветствия. Режим доступа: <http://psychologiya.ucoz.ru/publ/17-1-0-91>
18. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом / Джанетт Рейнуотер. – М.: Прогресс, 1992. – 240 с.
19. Сандомирский М.Е. Психосоматика и телесная психотерапия : Практическое руководство / М.Е.Сандомирский. – М.: Независимая фирма «Класс», 2007. – 592 с.
20. Сатир В. Как строить себя и свою семью /В. Сатир. – М.: Педагогика-Пресс, 1992. – 192 с.
21. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения / Практическое пособие / Пер. с нем.; В 4-х томах. – Т. 4. / К. Фопель. – М. : Генезис, 1999. – 160 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1. Додаток 1. Тематичний план і програма курсу для учнів професійно-технічних навчальних закладів «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри» (предмети, що вільно обираються)

Тематичний план курсу

«Технологія планування і реалізації професійної кар'єри»

Зміст (назва модулів, тем)	Кількість годин		
	теоретичні заняття	практичні заняття	всього
Вибір професії в умовах ринку праці			
1.1. Вступне заняття. Знайомство з основним змістом і особливостями курсу.	1	-	1
1.2. Фактори, що впливають на вибір професійної кар'єри в умовах ринкової економіки.	1	1	2
1.3. Ситуація ухвалення рішення про вибір професії. Урахування індивідуальних особливостей.	1	2	3
1.4. Світ праці в сучасних соціально-економічних умовах. Професії, спеціальності, посади.	1	1	2
Планування професійної кар'єри			
2.1. Стратегія життя людини. Планування особистісного й професійного життя.	1	1	2
2.2. Професійне зростання, планування кар'єри.	1	1	2
2.3. Оцінка готовності до ухвалення обґрунтованого рішення про вибір професійної кар'єри.	-	1	1
Технологія реалізації професійної кар'єри			
3.1. Ринок праці. Суб'єкти ринку праці. Методи вивчення попиту та пропозиції на ринку робочої сили	1	-	1
3.2. Вивчення ситуації на ринку праці й робота з базами даних.	1	1	2
3.3. Пошук роботи й працевлаштування.	1	2	3
3.4. Шляхи забезпечення самозайнятості.		1	1
Всього	9	11	20

ПРОГРАМА

курс «Технологія планування і реалізації професійної кар'єри»

1. ВИБІР ПРОФЕСІЇ В УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ – 8 годин

1.1. Вступне заняття. Знайомство з основним змістом і особливостями курсу – 1 год.

Мета: Знайомство з основними поняттями курсу, формування мотивації

на навчання.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Ознайомлення з особливостями курсу, визначення значення в житті учня ухвалення правильного рішення про професійний вибір. Основні поняття: «ухвалення рішення», «розв'язання завдання», «вибір», «альтернатива», «професійна діяльність».

Очікуваний результат: Розуміння учнями цілей і завдань, основного змісту й особливостей курсу; формування готовності учнів до спільної комунікативної й пізнавальної діяльності.

1.2. Фактори, що впливають на вибір професійної кар'єри в умовах ринкової економіки – 2 год.

Мета: Виявити труднощі, що виникають при виборі професійної кар'єри, ввести поняття ринку праці, визначити фактори, які впливають на її вибір професії та професійної кар'єри.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Виявлення факторів, що призводять до неправильного рішення про вибір професійного шляху:

– особистісних (внутрішніх) – недостатня самостійність прийнятих рішень, нестача впевненості в знаннях, вміннях і навичках, недостатня поінформованість, відсутність досвіду, інфантильність та ін.

– соціальних (зовнішніх) – соціальна незахищеність молоді, висока конкуренція на ринку праці, недостатня кількість робочих місць, погано поставлена профорієнтаційна робота в навчальних закладах, відсутність життєвих орієнтаційних схем, мотиваційні, економічні й соціально-психологічні чинники тощо.

Практичне заняття – 1 год.

Робота з методиками по: Вивченню провідних мотивів трудової діяльності; діагностиці типів ціннісних орієнтацій; визначенню рівня суб'єктивного контролю.

Очікуваний результат: Усвідомлення учнями причин, що приводять до

неконструктивного рішення при виборі професійного шляху; формування мотивації на вибір професійної кар'єри, розуміння факторів, що впливають на вибір професійної кар'єри в умовах ринку праці.

1.3. Ситуація ухвалення рішення про вибір професії. Урахування індивідуальних особливостей – 3 год.

Мета: Продемонструвати роль самостійного мислення при виборі професії й професійної кар'єри, створити ситуацію вибору професійної кар'єри, навчити здійснювати аналіз власних ресурсів при її виборі.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Сприяння визначенню ролі мислення у виборі професії. Розвиток умінь самоаналізу, рефлексії як умов успішного професійного вибору. Особливості логічного мислення: творчий, нестандартний підхід до вирішення різних проблем.

Практичне заняття – 2 год.

Робота з методиками з дослідження рівня розвитку логічних здатностей та визначення самооцінки.

Очікуваний результат : Розуміння важливості логічного мислення в ситуації ухвалення рішення про професійний вибір; усвідомлення необхідності адекватної самооцінки як умови успішного професійного вибору; розвиток умінь самоаналізу.

1.4. Світ праці в сучасних соціально-економічних умовах. Професії, спеціальності, посади – 2 год.

Мета: Інформування учнів про сучасні та перспективні професії, навчання роботі із професіограмами, сприяння вибору професійної кар'єри.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Поняття «професія», «спеціальність», «посада». Характеристика професії й вимоги, які вона ставить до людини. Класифікація професій за галузями, предметами, цілями, знаряддями й умовами праці. Формула професії.

Практичне заняття – 1 год.

Навчання роботі з професіограмами.

Очікуваний результат: Формування в учнів адекватних уявлень про світ професій, розширення знань про майбутню професію.

2. ПЛАНУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ – 5 годин

2.1. Стратегія життя людини. Планування особистісного й професійного життя – 2 год.

Мета: Допомогти учням сформулювати професійні домагання, зв'язати їх із власними можливостями й ресурсами, дати уявлення про планування професійної кар'єри.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Роль і місце професійної діяльності в житті людини, професія як засіб реалізації життєвих планів, життєвий план, професійний план. Основні етапи професійного розвитку особистості фахівця.

Навчання виявленню й формулюванню потреб, визначення рівня домагань при уточненні сфери майбутньої професійної діяльності. Аналіз адекватності рівня домагань і самооцінки при плануванні професійного розвитку. Визначення правильності співвіднесення вимог до професії з індивідуальними особливостями майбутнього кваліфікованого фахівця.

Практичне заняття – 1 год.

Вправи, спрямовані на визначення рівня домагань; робота з методикою по розвитку часової перспективи й здатностей до визначення життєвих і професійних цілей.

Очікуваний результат: Осмислення й оцінка своїх індивідуальних можливостей; гармонізація адекватності рівня домагань і самооцінки; розвиток мотивації стосовно планування професійної кар'єри.

2.2. Професійне зростання, планування кар'єри – 2 год.

Мета: Актуалізація проблеми проектування професійної кар'єри.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Надання допомоги в плануванні професійного шляху. Оцінка умов успішності професійної кар'єри: організація діяльності з підготовки до професійного вибору та його здійснення; аналіз і врахування власних

індивідуальних і професійно важливих якостей, особистих ресурсів і стану ринку праці при виборі професії та професійної кар'єри; розробка запасних варіантів професійної кар'єри.

Практичне заняття – 1 год.

Робота з активізуючими профорієнтаційними методиками.

Очікуваний результат: Осмислення факторів особистого успіху в професійній діяльності, планування кар'єри.

2.3. Оцінка готовності до ухвалення обґрунтованого рішення про вибір професійної кар'єри – 1 год.

Мета: Аналіз готовності учнів до вибору професійної кар'єри, надання допомоги у виборі варіантів реалізації професійної кар'єри.

Практичне заняття – 1 год.

Зміст: Оцінка й аналіз ситуації готовності учнів до ухвалення рішення про вибір професії, сприяння в коригуванні кар'єрних планів відповідно до реальних умов. Відбір варіантів професійного вибору, їх аналіз і оцінювання з погляду особистісної значимості й готовності виконання ухваленого рішення.

Практичні роботи: Складання особистих професійних планів.

Очікуваний результат: Підвищення рівня готовності учнів до ухвалення рішення про вибір професійної кар'єри.

3. ТЕХНОЛОГІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ – 7 год.

3.1. Ринок праці. Суб'єкти ринку праці. Методи вивчення попиту та пропозиції на ринку робочої сили – 1 год.

Мета: Познайомити учнів з поняттям «ринок праці» і суб'єктами ринку праці в регіоні.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Розвиток ринкових відносин в Україні. Види власності. Форми підприємств. Особливості роботи на підприємствах дрібного й середнього бізнесу. Заклади професійної освіти. Служби зайнятості, біржа праці. Ринок праці.

Очікуваний результат: Розширення уявлень щодо сучасних ринкових

відносин.

3.2. Вивчення ситуації на ринку праці й робота з базами даних – 2 год.

Мета: Навчити використовувати інформаційні технології при взаємодії з ринком праці та здійснювати пошук і систематизацію інформації про нього.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Інформування про наявні можливості працевлаштування. Виявлення джерел інформації про вакантні робочі місця й необхідні спеціальності (газети, журнали, мережа Інтернет, кадрові агентства, служби зайнятості), формування списку «неформальних» контактів з метою можливого працевлаштування. Навчання використанню інформаційних джерел і перевірки їх надійності.

Практичне заняття – 1 год.

Навчання використанню інформаційних джерел стосовно працевлаштування та продовження професійної підготовки.

Очікуваний результат: Оволодіння навичками роботи з інформаційними джерелами з проблем працевлаштування.

3.3. Пошук роботи й працевлаштування – 3 год.

Мета: Навчити підготовляти документи, необхідні при працевлаштуванні, провести тренінги самопрезентації, вести співбесіди з роботодавцями.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Самомаркетинг: поняття, основні етапи. Підготовка інформації про себе стосовно проблеми працевлаштування.

Практичне заняття – 2 год.

Зміст: Оволодіння техніками написання, резюме, автобіографії, листів-відгуків на рекламну вакансію.

Тренувальна співбесіда з роботодавцем.

Самоменеджмент.

Очікуваний результат: Формування умінь використання технологій пошуку роботи та самомаркетингу.

3.4. Шляхи забезпечення самозайнятості – 1 год.

Мета: Познайомити з можливостями створення робочих місць для себе.

Теоретичне заняття – 1 год.

Зміст: Форми самозайнятості. Формування задуму підприємницького проекту. Шляхи реалізації проекту власної справи.

Очікуваний результат: Мотивація учнів на пошук ресурсів для забезпечення самозайнятості.

Список рекомендованої літератури

1. Ахмеджанов Э.Р. Психологические тесты / Э.Р. Ахмеджанов. – М.: Лист, 1997. – 320 с.
2. Балл Г. О. Психология праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / [Балл Г. О., Бастуй М. В., Гордієнко В. І., Красильникова Г. В., Красильников С. Р.] під ред. П. С. Перепелиця, В. В. Рибалко. – Хмельницький : Універ, 2001. – 346 с.
3. Бендюков М. А. Ступени кар'єри: Азбука профориєнтації / М. А. Бендюков. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
4. Березин С.В. Само-Проектирование профессиональной карьеры. Практический курс / СВ.Березин , К.С.Лисецкий , О.А.Ушмудина . – Самара. Изд-во «Универс-групп», 2005 – 64 с
5. Вознесенский И. Учимся управлять карьерой [Електронний ресурс] / И. Вознесенский / – Режим доступу до ресурсу: <http://www.physcareer.ru/articles/9/76.html>
6. Грецов А. Выбираем профессию: Советы практического психолога / А. Грецов. – СПб.: Питер, 2006. – 224 с.
7. Даниличева Н.А. Психология профессионального успеха / Н.А. Даниличева, Л.А. Балакирева . – СПб.: ООО "СЛП", 1998. – 144 с.
8. Зеер Э. Ф. Профориентология: Теория и практика: учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический Проект, 2006. – 192 с.
9. Иванова Е. М. Профориентационная профессиография: учеб. пособие для вузов (гриф) / Е. М. Иванова. – М.: Высш. шк. психологии, 2005. – 96 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
11. Корольчук М. С. Психофізіологія діяльності : підручник для студентів вищих навчальних закладів / М. С Корольчук. – К. : Ельга, Ніка-Центр, 2003. – 400 с.
12. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
13. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии: учеб.-метод. пособие / Л. М. Митина , Л.В. Брендакова, И.В. Вачков. – 2-е изд., испр.. – М.: Флинта, 2003. – 184 с.
14. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
15. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: Учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
16. Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
17. Побірченко Н. А. Вибір успішної професії на ринку праці: посібник / Побірченко Н.А., Гончар А. М., Сергєєнкова О. П. – К.: Наук, світ, 2009. – 77 с.
18. Побірченко Н. А. Особистісна готовність учнівської молоді до вибору професій з ринковою економікою: посібник / Н. А. Побірченко, О. П. Сергєєнкова, І. В. Топчій. – Черкаси, 2009. – 226с.
19. Побірченко Н. А. Побудова кар'єри: посіб. / Побірченко П. А., Носова Т. М, Гончар А. М.,

Горбачик Н. Ф. – К.: Наук, світ, 2009. – 145 с.

20. Поляков В. А. Технология карьеры / В. А. Поляков. – М.: «Дело Лтд», 1995. – 128 с.

21. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996. – 256 с.

22. Пряжникова Е. Ю. ПрофорIENTATION: учеб. пособие для вузов / Е. Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2007. – 496 с.

23. Психология личности: тесты, опросники, методики / Авторы-составители: Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова. – М.: Геликон, 1995. – 236 с.

24. Психологічні тести : Каталог сайтів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.catalog.online.ua/ukr/entertainment/tests/>

25. Романова Е.С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы / Е.С. Романова. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.

26. Самомаркетинг в карьере [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.feya-agency.ru/off/soiskatelyam_stati/samomarketing_v_karere.html

27. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

28. Синявський В. В. Професіограми і психограми робітничих професій: метод, посіб. / В. В. Синявський, Д. В. Гуменюк. – К.: Навч.-метод. центр проф.-тех. освіти, 2008. – 92 с.

29. Соловьев А. Выбор профессии / Александр Соловьев. – М.: Эксмо, 2013. – 408 с.

30. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования / И. Л. Соломин. – СПб.: Речь, 2006. – 280 с.

31. Сотникова С. И. Управление карьерой: учебное пособие / С. И. Сотникова – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

32. Терещенко В.К. Соціологія праці: навч. Посібник / В.К. Терещенко В.К. В.А. Ткачук, В.І. Лисенко. – К.: Четверта хвиля, 2007. – 168 с.

33. Технология карьеры: Учеб. пособие / Под ред. Н. Н. Богдан и Е. А. Могилёвкина. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. – 156 с.

34. Тутубалина, Н.В. Твоя будущая профессия: сборник тестов по профессиональной ориентации / Н.В. Тутубалина. – 2-е изд. – Ростов : Феникс, 2006. – 288 с.

35. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М.: Владос-Пресс, 2004. – 96 с.

36. IQ тест українською мовою [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.iq-test.org.ua>

Додаток 2. Тематичний план орієнтовно-розвивальної програми для учнів професійно-технічних і загальноосвітніх навчальних закладів «Сходинок до професії»

Тематичний план програми

№ заняття	Тема	Зміст заняття	Кількість годин
1	Світ професій	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Бесіда про професії 3. Гра «Ланцюжок професій» 4. Методика «Складаємо казку»	2
2	Характер, ціннісні орієнтири і професія	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Вправа «Невпевнені, упевнені та агресивні відповіді». 3. Вправа «Чарівна крамничка»	2

		4. Вправа «Мій портрет у променях сонця»	
3	Самоменеджмент і самопрезентація	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Вправа «Рекламний ролик» 3. Методика «Візитка»	
4	Мистецтво спілкування і взаємодії	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Вправа «Якості, важливі для спілкування». 3. Тест «Чи вмієте ви слухати?» 4. Методика «Портрет мого друга»	2
5	Професійна перспектива і життєвий успіх	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Анкета «Мій успіх» 3. Вправа «Мої життєві цілі». 4. Методика «Чарівник/чарівниця моєї професії».	2
6	Технологія перетворення мрії у мету	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Ділова гра-роздум «Моя мета» 3. Вправа «Перешкоди»	2
7	Професійна кар'єра	1. Розминка-гра «Єдність» 2. Анкета «Про кар'єру» 3. Вправа «Плануємо кар'єру» 4. Акмеограма 5. Заключна анкета	2 (3)

Додаток 3. Рекомендації з реалізації програми «Сходинки до професії»

Заняття (крок) 1. Світ професій - 2 години.

Ведучий: «Сьогодні ми зібралися разом і сподіваємося, що наша робота буде цікавою і плідною. А поговоримо ми про професію і про все, що з цим пов'язане, а, заразом, перевіримо вашу готовність виступати в ролі людини, що вибирає професію або уже вибрала і хоче дізнатися про неї більше».

Розминка-гра «Єдність».

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, обирали одне і теж число.

Учасникам забороняється розмовляти і домовлятися. Гра продовжується 3-5 хв. (основна мета: домогтися найбільшого рівня відчуття взаємодії).

Бесіда про професії.

«Спершу слід розібратися, що таке професія і її відмінні особливості. У мене в руках суперсучасний мікрофон. Кожен в чийх руках він опиниться має дати своє визначення поняття «професія» і її роль для суспільства. Таким чином, ми, не вдаючись до довгих нудних розмов, зможемо дізнатися, яке ж значення має професія в житті кожного з нас».

Інструкція: Ведучий кидає м'ячик першому учасникові, той, висловивши свою думку, передає естафету наступному учаснику.

Ведучий: «А як ви думаєте, скільки взагалі існує професій, ну, скажемо тільки в нашій країні? (Учасники дають варіанти відповідей). За визначенням науковців їх існує більше 1000 і вони постійно змінюються. І скоро вам доведеться вибирати одну з них. Часом, роблячи вибір на користь тієї або іншої професії, ми навіть не замислюємося про те, що спектр наших можливостей в цій області значно ширший. Наприклад, візьмемо таку сучасну професію, як менеджер.... Якщо ви збираєтеся працювати менеджером, то вам доведеться зробити нелегкий вибір, між менеджером по рекламі, менеджером по персоналу, менеджером по роботі з клієнтами, менеджером по туризму і готельному бізнесу, менеджером по управлінню виробництвом і так далі і тому подібне. Або в професії слюсар, існують наступні можливості: слюсар-сантехнік, слюсар-інструментальник, слюсар-складальник і так далі».

Гра «Ланцюжок професій».

Ведучий: «А зараз ми з вами спробуємо самі знайти ті зв'язки, які існують між абсолютно несхожими професіями. При цьому необхідно враховувати не тільки вид діяльності, але їх схожість за умовами праці, за засобами діяльності і так далі. Ми збудуємо «ланцюжок професій»: я назву першу професію, наприклад, металург, наступний назве професію, в чомусь близьку до металурга, наприклад, кухар. Наступний за ним називає професію, близьку до кухаря і так далі. Важливо, щоб кожен зумів пояснити, в чому

схожість названих професій, наприклад, і металург, і кухар мають справу з вогнем, з високими температурами, з печами. Ну що, спробуємо?».

Інструкція: У процесі гри іноді слід ставити уточнюючі питання, типу: «У чому ж схожість вашої професії з тільки що названою?». Остаточне рішення про те, вдало названа професія чи ні, приймає група. При обговоренні гри важливо звернути увагу учнів на те, що між самими різними професіями іноді можуть виявлятися цікаві загальні лінії схожості. Такі несподівані зв'язки між самими різними професіями свідчать про те, що не слід обмежуватися тільки одним професійним вибором, адже дуже часто те, що Ви шукаєте в одній (тільки у одній!?) професії, може опинитися в інших, доступніших.

Методика «Складаємо казку».

Арт-терапевтична методика спрямована на розвиток креативного, образного й інтелектуального мислення учнів, фантазії та вміння виходити за рамки реальної дійсності.

Ведучий: «Сьогодні ми будемо складати казку «Хочу – Можу – Треба» усі разом. Нам треба придумати героя, дати йому ім'я і почати свою розповідь словами «Іде герой по дорозі (придумати героя). І бачить герой камінь, а на ньому написано «Наліво підеш – знайдеш те, що схочеш, прямо підеш – знайдеш те, що зможеш, а направо підеш – знайдеш те, що треба!...». Надалі учні продовжують по черзі придумувати сюжет казки.

Заняття (крок) 2. Характер, ціннісні орієнтири і професія - 2 години.

Розминка-гра «Єдність».

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, обирали одне і теж число.

Вправа «Невпевнені, упевнені та агресивні відповіді».

Мета: формування адекватних реакцій в різних життєвих ситуаціях; набуття досвіду комунікативної взаємодії.

Ведучий: «Кожному учаснику пропонується продемонструвати в заданій ситуації невпевнений, упевнений і агресивний типи відповідей. Приклади ситуацій (можливо придумати самим учням):

– друг розмовляє з вами, а ви поспішаєте піти; ваш товариш влаштував вам зустріч з незнайомою людиною, не попередивши вас;

– люди, що сидять позаду вас в кінотеатрі, заважають вам гучною розмовою;

– ваш сусід відволікає вас від чогось цікавого, задаючи дурні, на ваш погляд, питання;

– вчитель говорить, що ваша зачіска не відповідає зовнішньому виду учня;

– друг просить вас позичити йому вашу яку-небудь дорогу річ, а ви вважаєте його людиною не акуратною і не зовсім відповідальною.

Для кожного учасника використовується тільки одна ситуація. Можна розіграти дані ситуації в парах. Група має можливість обговорити відповіді кожного учасника.

Вправа «Чарівна крамничка».

Мета: вправа дозволяє довести учням таку життєву істину: щоб придбати щось нове, нам завжди доводиться за це платити (не обов'язково грошима), а також, створює можливість задуматися над своїми мріями і бажаннями. Учасники можуть зосередитися на уявленні про себе, про свої нахили, здібності, бажання і мрії, обдумати, зробити аналіз та подумати про можливі зміни.

Ведучий: «Я хочу запропонувати вправу, яка дасть вам можливість подивитися на самих себе. Влаштуйтеся зручніше. Кілька разів глибоко вдихніть і видихніть і повністю розслабтеся (можна заплющити очі). Уявіть собі, що ви йдете по вузькій стежині через ліс. Подивіться навколо, відчуйте природу з її запахами і красою. Як Ви відчуваєте оточуючий простір лісу: він

похмурий або ясний? Що ви чуєте? Які запахи ви відчуваєте? Що ви відчуваєте? Раптово стежина повертає і виводить Вас до якогось старого будинку. Вам стає цікаво, і Ви заходите всередину. Ви бачите полиці, ящики. Всюди розташовані посуд, банки, коробки. Це – стара крамничка, причому вона – чарівна. Тепер уявіть, що я – продавець цієї крамнички і запрошую Вас у гості. Тут ви можете придбати що-небудь, але не речі, а риси характеру й вдачі, здібності і успіх – все, що забажаєте! Але є одне важливе правило: щоб придбати якусь потрібну якість, Вам треба відмовитися від чогось іншого. Той, хто побажає скористатися чарівною крамничкою, може підійти до мене і сказати, чого він хоче. На питання: «А що ти віддаси за це?» Ви маєте підготувати що-небудь для обміну. Через 10 хв. Ведучий пропонує зробити глибокий вдих і видих і відкрити очі (якщо вони були заплющені). Надалі пропонується обговорити з учнями – чи усім вдалось уявити, відчути запахи лісу та скористатися пропозицією чарівної крамнички (без деталізації, тільки загальний обмін думками).

Вправа «Мій портрет у променях сонця».

Мета: формувати позитивне відношення до себе; виявити позитивні риси характеру; розвивати навички самоаналізу, самовдосконалення.

На аркушах паперу намалюйте сонце. У центрі сонячного кола напишіть своє ім'я чи схематично намалюйте власний портрет. Потім уздовж променів напишіть власні позитивні риси характеру (наприклад, цілеспрямованість, рішучість, активність, доброзичливість, комунікабельність, відповідальність тощо). Підсумки: Проаналізуйте власні малюнки променистого сонця, визначте ті риси, які б Ви хотіли вдосконалювати у собі самому і чому саме. Продумайте, яким шляхом це можна зробити.

Заняття (крок) 3. Самоменеджмент і самопрезентація - 2 години.

Розминка-гра «Єдність»

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, старалися обирати одне і теж число.

Вправа «Рекламний ролик».

Мета: створити простір для прояву креативності, винахідливості й фантазії; набути досвіду презентації.

Ведучий: «Всім нам добре відомо, що таке реклама. Щодня ми безліч разів бачимо рекламні ролики на екранах телевізорів і маємо уявлення, якими різними можуть бути презентації того або іншого товару. Оскільки ми всі - споживачі рекламованих товарів, то не буде перебільшенням вважати нас фахівцями з реклами. Ось і представимо собі, що тут ми зібралися для того, щоб створити свій власний ролик для якогось товару. Наше завдання: представити цей товар так, щоб підкреслити його кращі сторони, зацікавити їм. Все – як в звичайній діяльності рекламної служби. Назвіть категорію населення, на яку буде розрахована ваша реклама. Зрозуміло, що в рекламному ролику повинні бути відбиті найважливіші та істинні достоїнства рекламованого об'єкту. Тривалість кожного рекламного ролика - не більш як 3-5 хв.». Кожен по черзі представляє свій ролик (можна використовувати пантоміму, малюнки, зарисовки та будь-які предмети, що знаходяться в кімнаті).

Методика «Візитка».

Мета: виявити всебічні інтереси, бажання, нахили, характерні ознаки образу «Я» учнівської молоді та набути вміння себе презентувати; активізувати усвідомлені та неусвідомлені асоціації.

Оснастка та матеріали: Кожному учаснику для індивідуальної роботи надається аркуш паперу А4, кольорові олівці, фарби, фломастери (за вибором учасника) і пропонується намалювати за допомогою символів, абстракцій і різних предметів свою візитну картку, де проявлені найхарактерніші риси, уподобання, вміння, захоплення.

Ведучий (1 етап роботи): «Ми завжди себе презентуємо, але цього не

усвідомлюємо. Ми розказуємо своїм рідним і друзям про свої захоплення, уподобання, розкриваємо грані світогляду, проявляємо свої емоції і моделі поведінки. Сьогодні у Вас є можливість презентувати себе так, як Вам би хотілось, щоб про вас знали інші. Можливо Ви захочете представити себе майбутнім фахівцем. Визначення ваших захоплень та уподобань є першим кроком до вибору майбутньої професії. Ви можете дописати ручкою на малюнку те, чого вам на вдалось намалювати. За вашим бажанням можна сформулювати своє життєве «кредо».

Після закінчення творчого процесу, Вам пропонується перейти до 2 етапу роботи і відповісти письмово на зворотній стороні малюнка на такі запитання:

–чи сподобалась Вам ваша візитка?

–чи вдалося відтворити те що бажали?

–які почуття і емоції відчуваєте ви на момент «тут і зараз»?

Заняття (крок) 4. Мистецтво спілкування і взаємодії - 2 години.

Розминка-гра «Єдність».

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, старалися обирати одне і теж число.

Вправа «Якості, важливі для спілкування».

Мета: визначити якості, важливі для спілкування. Серед багатьох позитивних якостей, що притаманні кожній людині, треба відокремити ті, які потрібні для ефективного спілкування.

1. Складіть список якостей, на Вашу думку, важливих для спілкування.

2. Проведіть дискусію, основна мета якої виробити загальний список якостей, важливих для спілкування. У ході дискусії висловіть свою думку, аргументуйте її і наведіть приклади, що ілюструють, як і коли ці якості

допомагали Вам подолати ту чи іншу перешкоду, поліпшити відносини з оточуючими.

3. Названі якості включіть до загального списку.

4. Готовий список оформіть на дошці (за бажанням ведучого).

Запишіть (кожен особисто) на своєму аркуші тільки-но складений загальний список та оформіть його у вигляді таблиці у графі «Самооцінка» оцініть ступінь розвитку цих якостей у себе за 10-бальною шкалою.

Якості, важливі для спілкування

Якість	Самооцінка
Уміння слухати	
Тактовність	
Уміння переконувати	
Інтуїція	
Спостережливість	
Відвертість	
Відкритість	
Взаємоповага	

Тест «Чи вмієте Ви слухати».

Ви отримаєте вичерпну відповідь на це питання за допомогою наведеного тесту.

Відмітьте з-поміж описаних ситуацій ті, що викликають у Вас незадоволення, досаду або роздратованість під час розмови з людиною (незалежно від того, хто ця людина: товариш, колега, керівник, випадковий співрозмовник тощо).

1. Співрозмовник не дає мені висловитися, постійно перебиває мене під час бесіди.

2. Співрозмовник ніколи не дивиться на мене під час розмови.

3. Співрозмовник постійно метушиться: олівець і папір займають його більше, ніж мої слова.

4. Співрозмовник ніколи не усміхається.

5. Співрозмовник завжди відволікає мене питаннями та коментарями.

6. Співрозмовник намагається спростувати мої твердження.
7. Співрозмовник вкладає в мої слова інший зміст.
8. На мої питання співрозмовник ставить контрпитання.
9. Іноді співрозмовник перепитує мене, удаючи, що не розчув.
10. Співрозмовник, не дослухавши до кінця, перебиває мене лише для того, щоб погодитись.
11. Співрозмовник під час розмови зосереджено займається іншими справами: крутить у руці цигарку, протирає скло окулярів; і я переконаний, що він при цьому неухажний.
12. Співрозмовник робить висновки за мене.
13. Співрозмовник завжди намагається вставити слово в мою розповідь.
14. Співрозмовник дивиться на мене уважно, не зводячи очей.
15. Співрозмовник дивиться на мене, немов оцінюючи. Це мене турбує.
16. Коли я пропоную що-небудь нове, співрозмовник каже, що він вважає так само.
17. Співрозмовник переграє, демонструючи, що цікавиться бесідою, надто часто киває головою, охає.
18. Коли я розмовляю про серйозні речі, співрозмовник вставляє кумедні розповіді, анекдоти, жарти.
19. Співрозмовник часто дивиться на годинник під час розмови.
20. Співрозмовник вимагає, щоб усі погоджувалися з ним. Будь-яке його висловлювання завершується питанням на зразок: «Ви теж так вважаєте?» або «Ви не згодні?»

Опрацювання результатів

Кількість ситуацій, які викликають у вас негативні емоції, складає:

14-20. Ви поганий співрозмовник і Вам необхідно багато працювати над собою та вчитися слухати.

8-14. Ви маєте деякі недоліки, критично ставитеся до висловлювань, Вам бракує деяких якостей гарного співрозмовника. Уникайте надто швидких висновків, не загострюйте уваги на особливостях мови, не шукайте таємного

змісту в словах, не монополізуйте розмови.

2-8. Ви гарний співрозмовник. Але іноді відмовляєте партнерові в повній увазі. Повторюйте ввічливо його висловлювання, давайте час висловити свою думку повністю, пристосовуйте свій темп мислення до його мовлення й можете бути переконані, що спілкуватися з Вами буде ще приємніше.

0-2. Ви відмінний співрозмовник. Ви вмієте слухати. Ваш стиль спілкування може бути прикладом для оточуючих.

Методика «Портрет мого друга».

Мета: розширити можливості взаємодії та отримати досвід візуальної комунікації.

Оснастка та матеріали: Кожному учаснику для індивідуальної роботи надається аркуш паперу А4, кольорові олівці, фарби, фломастери (за вибором учасника) і пропонується намалювати портрет однокурсника або однокласника, де проявлені його найхарактерніші риси, уподобання, вміння, захоплення.

Ведучий (1 етап роботи): «Сьогодні у Вас є можливість зробити подарунок своєму однокласнику (одногогрупнику), намалювавши його портрет і на словах розказати про його найкращі риси характеру, моделі поведінки та захоплення і виявити свої побажання».

Після закінчення творчого процесу Вам пропонується перейти до **2 етапу роботи**: представити портрет і висловити побажання.

Заняття (крок) 5. Професійна перспектива і життєвий успіх - 2 години.

Розминка-гра «Єдність».

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, старалися обирати одне і теж число.

Анкета «Мій успіх».

1. Як Ви розумієте вислів «успішна людина»?
2. Що означає успіх особисто для вас?
3. Пригадайте Ваші особисті успіхи. Назвіть їх.
4. Хто серед Ваших знайомих має значні успіхи? А чому ?
5. Яким був Ваш останній успіх? Коли це відбулося?
6. Якими якостями відрізняється успішна людина, а якими рисами характеризують невдах?
7. Чи є різниця між життєвим і професійним успіхом? Обґрунтуйте свою думку.
8. Які у вас є риси характеру, що сприяють досягненню успіху?
9. Що перешкоджає Вам досягати помітних успіхів?
10. Які цілі Ви поставили перед собою на цей місяць?
11. Які цілі Ви поставили перед собою на цей тиждень?
12. Які цілі Ви поставили перед собою на сьогоднішній день?
13. Яких цілей Ви досягли за останній рік, останній місяць, останній тиждень, вчора?
14. Як можна зменшити вплив зовні на здійснення Ваших планів ?
15. Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

Вправа «Мої життєві цілі».

Мета: допомогти учням проаналізувати та визначити їх життєві цілі та плани на майбутнє.

Анкета

1. Мої життєві цілі _____
2. Якою я бачу свою професійну кар'єру? _____
3. Чого б Ви хотіли досягти в найближчі роки? _____
4. Випишіть з раніше визначених найбільш значимі і важливі для Вас цілі (не більше трьох). Позначте серед них одну – найважливішу. _____
5. За допомогою яких практичних засобів Ви збираєтеся здійснити свої цілі? _____

6. Чи є у Вас мрія? (обведіть тільки одну цифру того варіанта відповіді, який Вам підходить)

1. Так
2. Ні, але хочу її мати
3. Не замислювався

6а. Наскільки буде реальним її здійснення? (обведіть тільки одну цифру варіанта відповіді)

1. Цілком реальним
2. Не зовсім реальним
3. Зовсім нереальним
4. Важко сказати

6б. Що необхідно зробити, які якості виховати в собі, щоб мрія стала реальністю _____

7. Що таке ідеал у Вашому розумінні? _____

7а. Чи маєте Ви свій ідеал? (обведіть тільки одну цифру варіанта відповіді, який Вам підходить)

1. Так
2. Ні
3. Не замислювався над цим

7б. Яку роль відіграє ідеал для Вашого розвитку як особистості? (позначте тільки одну цифру варіанта відповіді)

1. Позитивну 2. Нейтральну. 3. Негативну. 4. Не замислювався.

Заняття (крок) 6. Технологія перетворення мрії у мету - 2 години.

Розминка-гра «Єдність».

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, старалися

обирати одне і теж число.

Ділова гра-роздум (цілісне сприйняття) «Моя мета».

1. Конкретна Мета?
2. Чи люблю я свою Мету?
3. Як я до неї відношуся?
4. Якого кольору моя Мета?
5. Які емоції викликає у мене Мета?
6. Передумови виникнення Мети?
7. Конкретні терміни досягнення Мети?
8. Які відчуття викликають у мене Гроші?
9. Для чого мені потрібні Гроші?
10. Скільки грошей потрібно мені для досягнення Мети?
11. Скільки мені потрібно мати Грошей на місяць, рік, 5 років, 10 років?
12. На що я їх витрачу (або не витрачу) ?
13. Де я візьму засоби (Гроші) для досягнення Мети?
14. Якщо в борг, то як віддаватиму?
15. Маркетинг:
 - а) легальність;
 - б) конкурентоспроможність;
 - в) партнери;
 - г) співвідношення ціни та якості;
 - д) що отримає покупець або клієнт на вкладені гроші?
16. Що я матиму від досягнення Мети? (у матеріальному, фізичному, духовному плані).
 17. Чим я готов пожертвувати для досягнення своєї Мети?.
 18. Що матимуть близькі від реалізації моєї Мети?
 19. Що матиме моє місто від реалізації моєї Мети?
 20. Що матиме моя Країна від реалізації моєї Мети?
 21. Чи зможу я досягти Мети? (враховувати усі можливості: фізичні, риси характеру, емоційну рівновагу та інше).

22. Які риси мені потрібно мати для досягнення Мети?
23. Які риси мені заважають досягати Мети?
24. Які допомагають?
25. Які емоції мені допомагають?
26. Які емоції мені заважають?
27. Чи готові ви почати сьогодні?
28. Якщо «ні», то чому?
29. Хто (або що) мені потрібно для досягнення Мети?
30. Хто (або що) заважає?
31. Чи готові ви вчитися, щоб досягти Мети?
32. Скільки часу треба на навчання?
33. Де і у кого ви будете вчитися?
34. Чи зазнаєте ви невпевненості у досягненні Мети? Яку?
35. Альтернатива Мети?
36. Яким я стану після досягнення своєї Мети?
37. Що я матиму після досягнення своєї Мети?

Вправа «Перешкоди».

Мета: виявити особистісні якості, що перешкоджають реалізації поставлених цілей, сформуванню навички їх подолання.

1. Поміркуйте, які життєві цілі для Вас на даний момент є найважливішими. Складіть список найважливіших цілей, що спадають Вам на думку: абстрактних і конкретних, важких і легких, далеких і близьких. До їхнього числа може входити, наприклад, самореалізація, здійснення певної справи, поліпшення відносин з якоюсь людиною, вивчення нової мови і так далі. Усе це можна включити до списку, бо:

- а) це дійсно для Вас важливо;
- б) є реальною метою, а не просто можливістю.

1.3 цього списку визначте кілька пріоритетних цілей.

2. На шляху досягнення наших цілей перешкодами можуть стати власні риси характеру. Спробуйте зрозуміти, які саме риси заважатимуть їх

здійсненню.

1. Складіть план подолання кожної перешкоди, для того щоб дозволити собі вільно рухатися вперед, до реалізації поставленої мети. Певні перешкоди можна обійти, інші - подолати. Десь необхідно змиритися з неминучими втратами.

Мета	Перешкоди	Способи подолання
------	-----------	-------------------

Методика «Чарівник/чарівниця моєї професії».

Мета: арт-терапевтична методика допомагає виявити всебічні інтереси, бажання, нахили, характерні ознаки професійного образу «Я» учнівської молоді та набути їм умінь бачити сучасні особливості обраної професії та уявляти перспективи розвитку цієї професії у майбутньому; створити можливості для прояву образного та асоціативного мислення.

Оснастка та матеріали: Кожному учаснику для індивідуальної роботи надаються паперові серветки різних кольорів (за вибором учасника), катушка ниток, тоненький скотч і пропонується зробити ляльку-чарівницю професії. Ведучий: «Зараз ми будемо робити паперову ляльку – кожен свою, особисту. Сьогодні у Вас є можливість розказати про свою професію від імені ляльки-чарівниці. Надалі Вам пропонується визначити особливості Вашої професії, знаряддя праці та придумати яке майбутнє може бути у цієї професії через 50, 100 років... Ви можете домалювати обличчя ляльки фломастерами або ручкою. Після закінчення творчого процесу, ми з Вами перейдемо до обговорення і поспілкуємося разом».

Питання для обговорення:

- чи сподобалась Вам ваша лялька? Як її звать?
- чи вдалося створити таку як бажали?
- які почуття і емоції відчуваєте Ви на момент «тут і зараз»?
- ким працює лялька?
- що їй подобається у її професії?
- яким вона бачить майбутнє цієї професії?

Заняття (крок) 7. Професійна кар'єра - 2 години.

Розминка-гра «Єдність».

Вправа спрямована на згуртованість учнів, на вироблення інтелектуальної єдності на прогностичному рівні; на формування емоційно-вольової єдності групи (відчуття партнерства і взаємодії).

Учасники розсаджуються у коло (можливо за партами). Кожен стискає руку в кулак, і по команді ведучого всі «викидають» пальці. Група повинна прагнути до того, щоб усі учасники незалежно один від одного, старалися обирати одне і теж число.

Анкета «Про кар'єру».

1. Що таке професійна самореалізація?
2. Як Ви вважаєте, чи кожній людині треба досягати кар'єрного успіху?
3. Які бувають види кар'єрного зростання?
4. Чи знаєте Ви про вертикальну й горизонтальну кар'єру?
5. Яка різниця між вертикальною й горизонтальною професійною самореалізацією?
6. Що важливо для побудови професійної кар'єри (поставте порядок значень за своїм вибором):
 - а) професійна компетентність
 - б) постійний саморозвиток й самовдосконалення
 - в) фізичне здоров'я
 - г) інтелектуальні й творчі здібності
 - д) розвиток економічного мислення
 - ж) соціальна адаптація (комунікативність, робота в команді, рівновага, взаєморозуміння, дружелюбність, працездатність, партнерська взаємодія тощо)
7. Чи готові Ви прикладати усіх зусиль задля побудови своєї професійної кар'єри?

Заняття «Професійна кар'єра» – з використанням інтерактивної і проектної технології «Технологія професійного самовизначення та побудови кар'єри».

Мета: Ознайомити учнів з основами професійної кар'єри, з поняттями кар'єри і кар'єрного зростання, надати можливість висловлювати і відстоювати свою точку зору з досліджуваної проблеми, з використанням інтерактивної і проектної технології для обробки даної інформації. Сприяти розвитку аналітичних здібностей і творчої активності учнів, а також, комунікативних і комунікабельних якостей особистості в процесі спільної роботи в групі. Виховувати відчуття упевненості, цілеспрямованості, пошана до самого себе і до оточуючих.

Основні поняття: кар'єра; професійна кар'єра; вертикальна і горизонтальна кар'єра; покликання; план професійної кар'єри.

Ведучий розповідає про кар'єру. «Кар'єра? – Французьке слово кар'єру увійшло до російської мови у 30-40 рр. 19 ст. як конкурент слова терен.

Професійна кар'єра – це активне досягнення людиною успіхів в професійній діяльності, швидке досягнення популярності, успіхів в службовій або який-небудь іншій діяльності, матеріальної вигода, благополуччя.

Види кар'єри: вертикальна кар'єра – це діяльність, яка спрямована на професійне зростання «угору», тобто, просування по службових сходах.

Горизонтальна кар'єра – це зростання професійної майстерності (розряд, виконання декількох видів робіт – плиточник, муляр, шпалерник та інші), набуття інших спеціалізацій».

Разом з учнями привести приклад з життя знаменитих людей (або знайомих), що досягли високого рівня у вертикальній і горизонтальній кар'єрі.

Розглянути і обговорити в яких з соціальних інститутах можна досягти високого рівня кар'єрного зростання за досить невеликий період часу (армія, міліція, священнослужителі) та від чого це залежить.

Що сприяє підвищенню кар'єрного зростання (заробітна платня, пільги, поліпшення побутових і житлових умов, просування по службових сходах, свобода в ухваленні рішень, особиста задоволеність, покликання тощо).

Ведучий запитує: «Чи згодні Ви з визначенням кар'єри?»

Покликання - вищий рівень професійної придатності, який виражається в

повній відповідності людських вимог професійній діяльності. В. Сухомлинський: «Покликання – це маленький паросточок таланту, що перетворився на міцне могутнє дерево на благородному ґрунті працьовитості. Знайти своє покликання, ствердитися в нім - це джерело щастя. Людина сама розпоряджається своїм покликанням. Покликання - це інтерес до життєтворчості, помножений на працю. Людина - творець свого покликання».

Обговорити з учнями «кар'єризм – позитивні - негативні моменти».

Планування професійної кар'єри. Складаємо акмеограму.

Завдання: «Акмеограма». Учні складають кожен свою акмеограму, використовуючи дану схему побудови траєкторії професійної діяльності, поетапно розписуючи свої конкретні цілі, завдання, дії, труднощі та бажаний результат кожного етапу.

Акмеограма

(індивідуальна траєкторія професійної діяльності)

Крок 1. Навчання в школі (9 клас)

Цілі на даному етапі: всебічний саморозвиток особистості, отримання знань з навчальних дисциплін, вибір майбутньої професії.

Завдання на даному етапі: успішне оволодіння шкільною програмою, отримання свідоцтва або атестату про загальну середню освіту, підготовка до вступу в ПТНЗ, 10 клас або ВНЗ.

Дії: відповідальне ставлення до навчання, розвиток творчих й інтелектуальних здібностей, участь в олімпіадах, виставки, конкурсах. Бажана участь у гуртках, студіях (назву записати) та інше.

Труднощі на даному етапі: проблеми з вибором майбутньої професії.

Підсумок даного етапу: закінчення школи з найкращими показниками, остаточний вибір учбового закладу для подальшого навчання (написати спеціальність або професійну направленість).

Крок 2. Навчання у закладах професійно-технічної освіти.

Цілі на даному етапі: оволодіти професійною майстерністю та ознайомитись з соціально-економічними вимогами ринку праці.

Завдання на даному етапі: саморозвиток активної соціалізації (придбання навиків комунікації).

Дії: набуття теоретичного й практичного досвіду обраної професії, ознайомлення з історією професії, а також, з сучасними новинками розвитку професії.

Труднощі на даному етапі: напрацювання відповідального ставлення та самоорганізації до навчання.

Бажаний підсумок даного етапу: отримання диплома, розряду, кваліфікації, і тому подібне.

Крок 3. Стажування або практика (визначити можливості отримання практичного досвіду – де саме?)

Цілі на даному етапі: підвищення професійної майстерності і комунікативних здібностей.

Завдання на даному етапі: набуття професійного досвіду і соціальної адаптації.

Дії: робота там-то або у того-то, спілкування, вивчення професійних особливостей професії її історії і сьогодення.

Труднощі на даному етапі: знайти час для подальшого професійного й особистісного саморозвитку, активізувати мотивацію до постійного професійного самовдосконалення.

Бажаний підсумок даного етапу: визначити професійну спрямованість, навчитися, освоїти, оволодіти професійною компетентністю.

Крок 4. Робота.

Цілі на даному етапі: оволодіння професійною майстерністю, знаходження себе в професії і в колективі, подальший професійний і особистісний саморозвиток.

Завдання на даному етапі: подальше професійне вдосконалення (записати професійні якості, які бажаєте напрацювати, а також, курси або інші форми підвищення кваліфікації), визначити свою професійну вершину «акме».

Дії: узагальнення досвіду інших професіоналів і напрацювання свого.

Труднощі на даному етапі: проблема вибору індивідуального стилю роботи, недостатня професійна майстерність, відсутність бажання працювати за фахом, пошуки альтернативних шляхів професійної самореалізації в умовах сучасного нестабільного ринку праці.

Бажаний підсумок даного етапу: досягнення професійної майстерності, професійне становлення (рівень майстерності за фахом, підприємництво, відкриття своєї справи та інше), активна мотивація до подальшого кар'єрного зростання.

Заключна анкета програми «Сходи до професії»

учень / учениця

- Чи сподобались Вам заняття? _____
- Чому «Так» _____ або
- «Ні»? _____
- Які справи найбільш запам'ятались? _____
- Чим саме вони цікаві для Вас? _____
- Що нового відкрили у себе? _____

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Методичний посібник

Автори:

Закатнов Дмитро Олексійович, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник;

Злочевська Людмила Степанівна;

Локшин Віктор Соломонович, кандидат педагогічних наук;

Орлов Валерій Федорович, доктор педагогічних наук, професор;

Павлов Юрій Олексійович, доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник.