

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ
ТРЕНІНГИ У СИСТЕМІ
КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДІВ**

Навчальний посібник

ЖИТОМИР «ПОЛІССЯ» – 2019

УДК 377.011.3-052:005.966-027.561:37.04
П 86

Схвалено для використання у закладах професійно-технічної освіти (лист Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» від 04.06.2019 № 22.1/12-Г-311).

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, протокол № 13 від 26 листопада 2018 р.

Рецензенти:

Лузан П. Г., провідний науковий співробітник лабораторії науково-методичного супроводу підготовки фахівців у коледжах і технікумах Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор;

Оружа Л. В., директор Мистецького коледжу художнього моделювання та дизайну, кандидат педагогічних наук, доцент;

Савчук Р. М., заступник головного зварювальника ПрАТ «Житомирський завод огороджувальних конструкцій».

П 86 **Психолого-педагогічні тренінги у системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: навчальний посібник** [Алексеева С. В., Гриценко І. А., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Орлов В. Ф.]; за редак. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2019. – 200 с.

ISBN 978-966-655-912-1

<https://doi.org/10.32835/978-966-655-912-1/2019>

У навчальному посібнику висвітлено зміст, форми та методи консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти. Розкрито суть поняття «професійна кар'єра» й організаційно-педагогічні заходи консультування з професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти, висвітлено особливості застосування психологічного інструментарію в системі консультування з професійної кар'єри та здійснення консультативного супроводу учнів ПТНЗ з професійної кар'єри, розглянуто процедуру та методику здійснення тренінгу кар'єрних орієнтацій, професійного та кар'єрного зростання, розкрито методику реалізації консультаційних проєктів з розвитку професійної кар'єри учнів ПТНЗ у системі on-line консультування.

Призначений для педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти, викладачів і студентів закладів фахової передвищої та вищої освіти, працівників навчально(науково)-методичних центрів професійно-технічної освіти та Державної служби зайнятості України, аспірантів і докторантів. Посібник може використовуватися у системі післядипломної педагогічної освіти.

УДК 377.011.3-052:005.966-027.561:37.04

ISBN 978-966-655-912-1
DOI <https://doi.org/10.32835/978-966-655-912-1/2019>

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2019.
© Алексеева С. В., Гриценко І. А., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Орлов В. Ф., 2019

Зміст

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1	
ПОНЯТТЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	8
1.1. Суть поняття «професійна кар'єра»	8
1.2. Консультування з професійної кар'єри.....	13
РОЗДІЛ 2	
КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ	26
2.1. Місія консультанта з розвитку кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі та етапи кар'єрного консультування	26
2.2. Типологія учнів ПТНЗ за ступенем сформованості кар'єрних планів	30
РОЗДІЛ 3	
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ У СИСТЕМІ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	35
3.1. Діагностичні методики у системі консультування з професійної кар'єри	35
3.2. Корекційні методики у системі консультування з професійної кар'єри	52
3.3. Психолого-педагогічний тренінг як засіб розвитку кар'єрної компетентності учнів	55
РОЗДІЛ 4	
КОНСУЛЬТАТИВНИЙ СУПРОВІД УЧНІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	77
4.1. Консультативний супровід з професійної кар'єри учнів – випускників закладів професійно-технічної освіти	77

4.2. Консультативний супровід з професійної кар'єри учнів соціальних категорій	86
4.3. Методи кар'єрного консультування учнів закладів професійно-технічної освіти	106
РОЗДІЛ 5	
ТРЕНІНГИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ, ПРОФЕСІЙНОГО Й ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ.....	
5.1. Поняття про тренінг.....	122
5.2. Підготовка до проведення тренінгів в умовах закладів професійно-технічної освіти	136
5.3. Тренінги і вправи	145
5.3.1. Комунікативний тренінг	145
5.3.2. Тренінг «Управління професійною кар'єрою»	149
РОЗДІЛ 6	
КОНСУЛЬТАЦІЙНІ ПРОЕКТИ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У СИСТЕМІ ОНЛАЙН- КОНСУЛЬТУВАННЯ.....	
6.1. Консультаційний проект як найперспективніший напрямок онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри.....	159
6.2. Особливості тренінгів з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування.....	164
6.3. Сучасні месенджери програмного забезпечення онлайн-консультування.....	170
ДОДАТКИ	182

ВСТУП

Ринкові відносини характеризуються необхідністю пристосування людини до динамічної економіки, що часто потребує зміни робочого місця або професії. При цьому одним із показників успішності особи у професійній діяльності є досягнення високого соціального статусу й матеріального достатку, що є результатом цілеспрямованої професійної кар'єри. Однак у сучасних умовах процес формування професійної кар'єри є достатньо складним, оскільки суспільство характеризується високим рівнем соціального розшарування. Різниця в соціально-економічних статусах, освіті, прибутках призводить до реалізації людьми різних стратегій поведінки у соціально-трудої сфері. Побудову професійної кар'єри ускладнює і той факт, що формування системи ціннісних орієнтацій і норм, що утворюють професійно-трудоу етику, перебуває на етапі трансформації. Ще не вироблено суспільно спрямованої системи трудових цінностей, оцінки досягнень у професійній діяльності тощо. Особливо актуальними зазначені проблеми є для учнів закладів професійно-технічної освіти, які оволодівають робітничими професіями і не мають ще високого престижу в сучасному суспільстві. Ними обрана професійна кар'єра за робітничими професіями, що передбачає відмову від вертикальної кар'єри та прийняття цінностей кар'єри горизонтальної. Свідомий вибір горизонтальної кар'єри, усвідомлення її переваг і перспектив допомагає особистості долати існуюче в сучасному суспільстві уявлення про недостатньо високий соціальний статус робітничих професій. Одним із засобів успішного розв'язання цієї важливої соціально-економічної проблеми є впровадження у практику роботи закладів професійно-технічної освіти консультування з професійної кар'єри.

У розділі «Поняття про професійну кар'єру та консультування з професійної кар'єри» (підготовленим кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником Закатновим Дмитром Олексійовичем) розкрито суть понять «кар'єра» та «професійна кар'єра», окреслено основні типи професійної

кар'єри та групи факторів, що на неї впливають. Визначено, що метою підготовки учнів до вибору та реалізації професійної кар'єри є формування кар'єрної компетентності. Доведено, що засобом формування кар'єрної компетентності є консультування з професійної кар'єри. Розкрито основні компоненти системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів та показано, що в організаційному плані його доцільно здійснювати в Центрах розвитку кар'єри.

Розділ «Кар'єрне консультування у професійно-технічному навчальному закладі» підготовлений кандидатом педагогічних наук, доцентом Кузьмінською Лесею Дмитрівною. У ньому розкрито мету діяльності консультанта з розвитку кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі, основні завдання та етапи кар'єрного консультування. Висвітлено особливості консультування з професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти та висвітлено типологію учнів ПТНЗ за ступенем сформованості кар'єрних планів.

У розділі «Психологічний інструментарій у системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів» (підготовлений кандидатом педагогічних наук, доцентом Гриценюк Інною Антонівною) висвітлено діагностичні методики в системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. У розділі розглянуто зміст, форми та методи здійснення психологічної допомоги при виборі професії або зміні її, яка залишається актуальною і в даний час і є одним із напрямів кар'єрного консультування. Проблема формування кар'єри майбутнього фахівця отримала найбільш широкий розгляд у межах компетентнісного підходу, що відображає основні аспекти процесу модернізації сучасної професійної освіти. Із позицій цього підходу кар'єрна компетентність розглядається як елемент професійної компетентності особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність до професійної самореалізації та супроводжується рефлексивним баченням себе, адекватною самооцінкою та визначає цілеспрямований процес і результат розвитку професійної кар'єри.

У розділі «Консультативний супровід учнів із професійної

кар'єри в системі професійно-технічної освіти» (підготовлений кандидатом педагогічних наук, доцентом Гриценюк Інною Антонівною) висвітлено алгоритм консультативного супроводу з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів, що має допомогти учням співвіднести свої психофізіологічні й індивідуально-психологічні особливості з вимогами професії, аналізуються особливості кар'єрного консультування учнів соціальних категорій, висвітлюються інноваційні методи кар'єрного консультування учнів ПТНЗ (ігри кар'єрного консультування, активні опитувальники, бланкові ігри, ціннісно-сміслові опитувальники, бізнес-ігри, віртуальні кабінети кар'єрного консультування тощо).

У розділі «Тренінги кар'єрних орієнтацій, професійного і особистісного зростання» (підготовлений доктором педагогічних наук, професором Орловим Валерієм Федоровичем) йдеться про історію виникнення й підходи до функціонування такої форми психолого-педагогічної дії у системі консультування з професійної кар'єри, як тренінг, завдання й етапи їх проведення. Наголошується, що вирішальним завданням будь-якого тренінгу є стимулювання дій суб'єкта, що уможливорюють зміну його поведінки. Конкретизується використання таких методів: групова дискусія, рольова гра, психогімнастичні й медитаційні вправи. У додатках наведено приклади тренінгів і вправ, спрямованих на формування кар'єрних орієнтацій учнів і розвиток їхньої кар'єрної компетентності.

Розділ «Консультаційні проекти з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування» підготовлений кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником Алексеєвою Світланою Володимирівною. У розділі розглянуто проблему підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри засобами консультаційних проектів як найперспективнішого напрямку онлайн-консультування. Визначені основні особливості проведення тренінгів із розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування. Проаналізовано сучасні месенджери програмного забезпечення онлайн-консультування.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ПРО ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ ТА КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Суть поняття «професійна кар'єра»

У роботах зарубіжних психологів і педагогів термін «професійна кар'єра» застосовується із середини минулого століття, а у вітчизняних психолого-педагогічних дослідженнях він з'явився наприкінці ХХ століття. Можливо, це зумовлено історично сформованим соціально-негативним сприйняттям поняття «кар'єризм», притаманним радянському суспільству, яке, однак, не є тотожним поняттю «професійна кар'єра». Починаючи із середини 1990-х років, у вітчизняних наукових виданнях, присвячених переважно соціологічним та психологічним аспектам проблеми розвитку та управління персоналом, подаються різноманітні визначення поняття «кар'єра». При цьому підходи до визначення її суті характеризуються багатоваріативністю. Її розглядали:

- з точки зору процесуального підходу – як спосіб досягнення мети в основній формі особистісного самовираження;
- з точки зору статусного підходу – як досягнуті особою результати діяльності та набутий соціальний статус;
- у рамках ціннісного підходу – як суспільно значуща та така, що позитивно оцінюється соціумом, діяльність особи;
- з точки зору індивіду – як індивідуальний трудовий шлях людини, її діяльність, що виражена у професійній та посадовій формі.

Для розуміння суті кар'єри здебільшого використовують два підходи до цього соціально-особистісного феномена, а саме: кар'єра як соціальна модель просування по роботі; кар'єра як внутрішній процес реалізації особистісного потенціалу. При цьому кар'єра, як соціальна модель просування по роботі, розглядається у двох аспектах: вивчення динаміки посадової ієрархії та вивчення загальної схеми професійного розвитку.

Принагідно зазначимо, що поняття «кар'єра» тлумачиться в широкому та вузькому сенсі. У широкому сенсі її розглядають як загальну послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій та інше), що репрезентується динамікою соціально-економічного становища, статусно-рольових характеристик і форм соціальної активності особистості. Поняття «кар'єра» у широкому розумінні цього терміна можна визначити як індивідуально усвідомлені шляхи самовираження і вдовolenності працею, поступальне просування службовими сходинками, зміну навичок, здатностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із діяльністю працівника. Інші дослідники пропонували широке розуміння поняття «кар'єра» як професійного розвитку, професійного зростання, як процесу професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, поступове зміцнення професійних позицій, досягнення майстерності тощо). У вузькому значенні поняття «кар'єра» пов'язується з динамікою соціально-професійного статусу особи та її активністю у професійній діяльності.

У психології та педагогіці терміни «професія» та «кар'єра» визначаються через різні за своєю природою поняття. Професія розглядається переважно у контексті предметної сфери праці, а кар'єра – через суб'єкта, який її реалізує. Майже в усіх аспектах дослідження кар'єри (соціологічному, управлінському і т. ін.) акцентується увага на її зв'язках із професійним шляхом людини, з особливостями її особистості, з соціальним оточенням тощо. Взагалі кар'єру можна визначити як результат усвідомленої позиції й поведінки людини в трудовій або інших видах діяльності, пов'язаної з її особистісним або посадовим та професійним зростанням. Отже, кар'єра не обов'язково пов'язана з професійною діяльністю і може бути реалізована в інших сферах діяльності людини. Тобто кар'єра є однією зі стратегій поведінки людини (професійної, політичної, побутової тощо), що забезпечує її позиції в одній із соціальних верств. Своїм впливом на позиції в інших верствах кар'єра закріплює становище особи в соціумі. Одним із різновидів кар'єри є професійна кар'єра, яка, як впливає з її назви, обов'язково пов'язана з професійною діяльністю особи.

За такого підходу професійна кар'єра є активним досягненням людиною успіхів у професійній діяльності. Професійна кар'єра може реалізовуватися лінією спеціалізації (вдосконалювання професійного інструментарію за одним напрямом професійної діяльності) або транспрофесіоналізації (розширення професійного інструментарію й галузей фахової діяльності). Також розрізняють горизонтальну й вертикальну професійну кар'єру. Кар'єра вертикальна (статусна) передбачає отримання посади більш високого рівня, що приводить до підвищення статусу працівника в ієрархічній структурі організації. Окремими видами вертикальної кар'єри є лінійна (працівник послідовно проходить кожний щабель ієрархії в організації) і нелінійна (при просуванні робітник минає деякі ієрархічні позиції). Кар'єра горизонтальна (кваліфікаційна) – процес підвищення кваліфікації, набуття нових професійних та надпрофесійних компетентностей при збереженні займаної посади або переміщенні на аналогічний рівень в інший підрозділ організації, або перехід у функціонально суміжну сферу діяльності.

Існують й інші підходи до класифікації кар'єри. Так, класифікація типів кар'єри, що залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини, була запропонована Дональдом Сьюпером. Він вважав, що найважливішим визначником професійного шляху людини є її уявлення про власну особистість – професійна «Я-концепція», яку людина втілює в серію кар'єрних рішень, реалізованих із різним ступенем усвідомленості. Підставою для розробки такої класифікації слугував показник стабільності кар'єри. Д. Сьюпер виокремив чотири типи кар'єри, характерні для чоловіків, що залежать від особливостей особистості, способу життя, стосунків і цінностей людини:

1. Стабільна кар'єра – характеризується просуванням, навчанням, тренуванням у єдиній постійній професійній діяльності.
2. Звичайна кар'єра – найбільш поширена – збігається з нормативними етапами життєвого шляху людини, включаючи кризи особистісного і професійного розвитку.
3. Нестабільна кар'єра характеризується декількома пробами,

причому, зміна професійної діяльності відбувається після певного періоду стабільної роботи в попередній професійній сфері.

4. Кар'єра з багатьма пробами – це кар'єра, коли зміна професійних орієнтацій відбувається упродовж усього життя.

Класифікація кар'єр для жінок є більш розгорнутою і включає такі типи: кар'єра домогосподарки; звичайна кар'єра (робота до заміжжя, а потім жінка стає домогосподаркою); стабільна робоча (після отримання освіти жінка знаходить роботу, що стає справою життя); дволінійна (поєднання кар'єри домогосподарки і стабільної робочої кар'єри); перервана; нестабільна; кар'єра зі значною кількістю проб.

Існує класифікація кар'єри за ознакою змісту професійної діяльності. За такого підходу виділяють шість типів професійної кар'єри, це:

Кар'єра-майстерність. Змістом обраної кар'єри є досягнення професійної майстерності. Людина прагне стати компетентною у своїй сфері, примножуючи професійний досвід для більш успішної професійної діяльності.

Кар'єра-покликання. Метою обраної кар'єри є пошук і реалізація свого покликання. Особистість здійснює вибір того напрямку діяльності, що повністю відповідає її суті, знаходить себе і розвивається у своїй кар'єрі. Особистість професіонала тотожна соціально-психологічним, психологічним, психічним, фізіологічним особливостям і морально-етичним нормам, які необхідні для успішної роботи в даній сфері. Вона ніби «розчиняється» в своїй роботі, відчуваючи свою абсолютну відповідність професійним вимогам: така людина краще за всіх робить свою справу, і справа ця – найкраща у світі саме для цієї людини, оскільки відповідає її талантам, здібностям, інтересам. Людина ніби створена для цієї роботи, а робота – для людини. За таких умов виконання будь-якої роботи триватиме доти, доки людина сама не вирішить, що її варто завершувати, незалежно від того, буде вона належно оплачена чи ні.

Кар'єра матеріальних здобутків. Змістом обраної кар'єри є покращення матеріального стану. Метою професійної діяльності є певні матеріальні досягнення – гроші, пільги, привілеї тощо.

Вибір виду діяльності здійснюється, виходячи з рівня заробітної плати або можливості придбання інших матеріальних цінностей, преференцій, пільг тощо.

Посадова кар'єра. Змістом обраної кар'єри є просування по службі. Людина прагне до більш високої посади, набуття певних офіційних повноважень тощо.

Кар'єра-діяльність. Змістом обраної кар'єри є виконання діяльності. Людина вибирає певний набір дій, те, чим їй подобається займатися, тобто обирає улюблену діяльність.

Кар'єра-визнання. Змістом кар'єри є отримання соціального визнання. На роботі людина прагне стати «своєю», завоювати повагу керівництва і співробітників, брати участь у прийнятті ними різного виду рішень, посісти гідне місце серед членів професійного колективу.

Підготовка учнів закладів професійно-технічної освіти до вибору та реалізації професійної кар'єри передбачає формування в них специфічного особистісного новоутворення, а саме – кар'єрної компетентності, що характеризує прагнення, готовність і здатність до професійної самореалізації, супроводжується баченням себе у професійній діяльності, адекватною самооцінкою і визначає цілеспрямований процес та результат розвитку професійної кар'єри.

Підготовка учнівської молоді до фахової діяльності за робітничими професіями, а також формування у неї кар'єрної компетентності є соціально-педагогічною проблемою, що не може бути розв'язана лише засобами професійної орієнтації чи іншими видами навчально-виховної роботи в закладах професійно-технічної освіти, а потребує реалізації комплексу узгоджених і взаємопов'язаних заходів з боку органів державної влади, закладів та установ системи освіти, роботодавців, засобів масової інформації тощо. Проте існує низка напрямів розв'язання цієї проблеми, що можуть бути вирішеними в межах системи освіти. Одним із таких напрямів є консультування з професійної кар'єри.

Професійна кар'єра є динамічним процесом, що передбачає як особистісний, так і професійний розвиток людини. В організаційному аспекті кар'єра – це цілеспрямоване професійне зростання,

розширення професійної компетентності, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних із якістю діяльності працівника; в особистісному аспекті – це суб'єктивно усвідомлені власні судження людини щодо професійного майбутнього та ставлення до нього, очікувані шляхи самовираження у праці і задоволення нею, індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, пов'язані з професійним досвідом людини; в соціальному аспекті – це уявлення щодо освітньо-кар'єрних маршрутів і шляхів досягнення успіхів, з точки зору суспільних потреб і цінностей у професійній діяльності.

1.2. Консультування з професійної кар'єри

Більшість дослідників проблематики, пов'язаної з професійною кар'єрою, є солідарними з тим, що індивідуальна кар'єра і вибір кар'єрних орієнтацій визначаються впливом низки факторів, до яких відносяться як індивідуальні, особистісні особливості людини, так і фактори зовнішнього середовища.

Зовнішні фактори – це соціальне, економічне, професійне, організаційне середовище, потенційні можливості організації в плані кар'єрного розвитку, вплив подій, випадків тощо. Зовнішні фактори відображають вплив інших людей і соціуму в цілому на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім'ї, батьків при отриманні освіти, планування власної сім'ї і поєднання інтересів сім'ї та організації тощо).

Внутрішні чинники зумовлені насамперед інтелектом і мотиваційною структурою особистості, її самооцінкою, набутими знаннями, а також особливостями реалізації індивідуального життєвого шляху. Індивідуальні характеристики людини (ставлення до себе, установки, рівень домагань, особливості локус-контролю, «Я-концепція» тощо) чинять значний вплив на вибір кар'єри. Вони можуть як сприяти, так і перешкоджати її розвитку, негативно або позитивно впливати на професійне становлення тощо. Частина внутрішніх чинників вибору напрямку та реалізації професійної кар'єри є такими, що формуються

під зовнішнім впливом. До їх числа відноситься й кар'єрна компетентність.

Формування в учнів закладів професійно-технічної освіти кар'єрної компетентності передбачає здійснення психолого-педагогічного супроводу цього процесу. Однією з форм такого супроводу є консультування з професійної кар'єри. Зазначимо, що досить часто в літературі можна зустріти інші словоформи для позначення цього напрямку психолого-педагогічної діяльності, наприклад: кар'єрне консультування, консультування для кар'єри, консультування з питань кар'єри тощо.

Консультування з професійної кар'єри є діяльністю, спрямованою на надання психолого-педагогічної та соціальної допомоги особі стосовно вибору, планування й реалізації її професійної кар'єри. Вона здійснюється шляхом вивчення професійних інтересів і планів особистості, її психофізіологічних особливостей у професійному контексті, проведення тренінгів кар'єрного розвитку, надання відповідних рекомендацій та настанов тощо. З точки зору професійної діяльності, консультування з кар'єри може бути: однією з функцій певної професійної діяльності (психологів або педагогів, що займаються психолого-педагогічною підтримкою особистості в процесі життєвого і професійного самовизначення, менеджерів по роботі з персоналом, психологів-консультантів, працівників служби зайнятості тощо); основною функцією професійної діяльності (в Україні у Державному класифікаторі професій відповідних професій не існує, найбільш наближеною за своїми функціями до кар'єрного консультування є професія «профконсультант»).

Учень закладу професійно-технічної освіти не завжди розуміє, в чому полягає суть його «кар'єрних проблеми» і яким способом їх треба вирішувати, з урахуванням зовнішніх факторів, спираючись на власні сили і можливості. У наданні допомоги для подолання зазначеної проблеми й полягає основна мета кар'єрного консультування. Основні функції консультування з професійної кар'єри полягають у наданні допомоги учневі при розв'язанні таких проблем:

- усвідомленні суті і причин проблем кар'єрного розвитку;

- в аналізі особистісного кар'єрного потенціалу (кар'єрних можливостей);
- в аналізі зовнішніх факторів, що зумовлюють пошук вирішення проблеми;
- прийнятті рішення щодо сприятливого для учня виходу з проблемної ситуації;
- визначенні способів реалізації прийнятого учнем кар'єрного рішення;
- формуванні (зміцненні) в учня позитивної «Я-концепції».

Кар'єрне консультування надає допомогу тим, хто стоїть перед вибором варіантів реалізації своєї кар'єри або її взагалі не обрав. Воно має допомагати учневі визначити, які варіанти професійної кар'єри є для нього найбільш сприятливими, врахувати його уподобання, бажання, об'єктивні можливості тощо, а також зовнішні умови (особливості ринку праці, попиту на фахівців тощо). При цьому консультанти можуть надавати послуги на всіх етапах планування й реалізації кар'єри, в тому числі, й на етапі працевлаштування.

До числа завдань кар'єрних консультантів доцільно також віднести допомогу особі в подоланні нормативних криз професійного становлення. У кар'єрі кожної людини виникають кризи, що змінюють напрям її професійного розвитку. До їх числа можна віднести:

- нормативні вікові кризи;
- нормативні кризи власне професійного становлення (криза навчально-професійної орієнтації, кризи професійного навчання, криза ревізії і корекції (зміни) професійного вибору, криза професійних очікувань, криза професійного зростання, криза професійної перспективи, криза соціально-професійної самоактуалізації, криза втрати професії);
- ненормативні кризи, зумовлені неконтрольованими людиною життєвими подіями або її власною активністю.

Існує декілька підходів до класифікації криз професійного розвитку. Однак здебільшого виділяють такі кризи, притаманні періоду навчання у закладі професійної освіти: криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного навчання, криза

професійних експектацій (невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації).

Фактори, що зумовлюють кризу навчально-професійної орієнтації, такі: невдале формування професійних намірів і їх реалізація, несформованість «Я-концепції» і проблеми з її корекцією, випадкові доленосні моменти життя тощо. Способи подолання кризи: зміна професійного навчального закладу або способу професійної підготовки; глибока й систематична допомога в професійному та особистісному самовизначенні.

Фактори, що зумовлюють кризу професійного навчання: незадоволеність професійною освітою і професійною підготовкою; перебудова провідної діяльності – випробування учня «свободою», в порівнянні зі шкільними обмеженнями; зміна соціально-економічних умов життя. Способи подолання кризи: зміна мотивів навчальної діяльності: більша орієнтація на майбутню практичну діяльність; корекція вибору професії, спеціальності тощо.

Фактори, що зумовлюють кризу професійних експектацій (невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації): труднощі професійної адаптації; освоєння нової провідної діяльності; розбіжність професійних очікувань та реальної дійсності. Способи подолання кризи: активізація професійних зусиль; коригування мотивів праці – пошук сенсу роботи і сенсу праці в даній організації; звільнення, зміна спеціальності і професії (небажаний спосіб).

В Україні кар'єрне консультування, як напрям професійної діяльності, все ще перебуває на етапі становлення. До Державного класифікатора професій не включено відповідних професій і, як наслідок, відсутній опис функціональних обов'язків кар'єрних консультантів, немає програми їхньої підготовки та перепідготовки у вищих навчальних закладах. Наразі кар'єрне консультування здійснюють представники інших професій, які не мають відповідної підготовки. Найбільш близькою до кар'єрного консультування сферою фахової діяльності в Україні є професійна орієнтація. Проте й вона здійснюється в дуже вузькому та застарілому правовому полі. Нормативно-правові документи, що регулюють діяльність у сфері професійної орієнтації, розроблені та прийняті

у середині 90-х років минулого століття (Положення про організацію професійної орієнтації населення, 1995 рік; Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, 1995 рік) і не відповідають соціально-економічним та правовим реаліям сьогодення. Наприклад, у Положенні про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, згадуються шкільні навчально-методичні кабінети професійної орієнтації, Положення, що було затверджено ще в 1983 році. Положення про надання соціальних послуг із професійної орієнтації у Державній службі зайнятості затверджено в 2011 році, але його дія обмежується завданнями та можливостями підрозділів служби зайнятості, що не дають змоги налагодити систематичну роботу в усіх закладах освіти.

Одним із напрямів розв'язання комплексу проблем, пов'язаних із підготовкою учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри, є створення системи консультування з професійної кар'єри. Педагогічна система характеризується насамперед метою свого функціонування. Мета системи професійно-технічної освіти визначена статтею 15 зазначеного Закону і полягає у формуванні й розвитку професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. У контексті проблеми кар'єрного розвитку особистості метою закладу професійно-технічної освіти стосовно кар'єрного консультування доцільно визначити формування кар'єрної компетентності учнів.

Кар'єрне консультування у закладах професійно-технічної освіти може бути спрямованим на вирішення таких завдань:

1. Надання допомоги учневі в самооцінці й самоаналізі, оскільки планування кар'єри передбачає насамперед наявність в учнів знань про себе та свої можливості.
2. Ознайомлення зі світом професій та особливостями ринку праці.
3. Формування умінь працевлаштування, сприяння у пошуку першого робочого місця.
4. Розвиток умінь обґрунтовано вирішувати щодо вибору та

розвитку кар'єри, формування позитивного ставлення до майбутньої праці.

Як зазначалося вище, метою системи консультування з професійної кар'єри, на рівні закладу професійно-технічної освіти, є формування у його учнів кар'єрної компетентності. Мета системи визначається соціальним замовленням щодо підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, здатних до професійного розвитку. При реалізації своєї мети система консультування з професійної кар'єри, як відкрита система, взаємодіє із зовнішнім середовищем (роботодавці, органи державного управління й місцевого самоврядування, громадські організації, засоби масової інформації, установи Державної служби зайнятості, наукові установи, науково-методичні центри професійно-технічної освіти тощо), яке впливає на формування кар'єрної компетентності як опосередковано (вплив на мотиви вибору кар'єри, формування кар'єрних ціннісних орієнтацій та образу світу професій тощо), так і безпосередньо (профорієнтаційні заходи, методичне забезпечення, технології формування кар'єрної компетентності та ін.). Суб'єктами системи є учні ПТНЗ та їхні батьки, педагогічні працівники, органи державної влади та місцевого самоврядування, заклад професійно-технічної освіти, роботодавці.

Отже, наразі об'єктивно існує соціально, економічно, психологічно та педагогічно значуща проблема підготовки молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри, але немає організаційно-нормативної бази для її ефективного розв'язання. Проте певні дії для вирішення цієї проблеми здійснюються в ініціативному порядку. У низці закладів професійно-технічної освіти створено Центри кар'єри (назви таких центрів досить різноманітні, наприклад, Центр професійної кар'єри, Центр розвитку кар'єри, Центр кар'єрного зростання, Центр професійного розвитку тощо), основною метою діяльності яких є формування в учнів ПТНЗ кар'єрної компетентності засобами кар'єрного консультування. Найбільша кількість таких Центрів зосереджена в закладах професійно-технічної освіти Волині, що стало можливим завдяки активному сприянню Державної служби зайнятості Волинської області. Попри недовгий час функціонування Центрів, рівень

працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів у регіоні збільшився майже на десять відсотків [див: http://nmc-pto.volyn.ua/images/imagesdata/analituka_centrkareru.pdf].

Практичний досвід функціонування Центрів кар'єри, аналіз відповідного вітчизняного та зарубіжного досвіду дали змогу сформулювати основні принципи діяльності кар'єрного консультанта в закладах професійно-технічної освіти:

- пріоритетності самостійності учнів, під якою розуміється значна частка їхньої участі в процесі консультування;
- спільної діяльності учня і консультанта з планування, реалізації, оцінювання та корекції процесу консультування відповідно до об'єктивних потреб молодшої людини;
- відповідності цілей, змісту, методів, засобів і форм консультування та оцінювання його результатів потребам учнів;
- контекстності, згідно з якою консультування з професійної кар'єри вибудовується з урахуванням якості виконання учнями основних соціальних функцій відповідно до провідної діяльності на етапі набуття професійної освіти і конкретних умов їх життєдіяльності;
- актуалізації досягнутого в процесі консультування рівня кар'єрної компетентності, коли набуті знання, вміння та навички застосовуються на практиці;
- стимулювання розвитку кар'єрних та соціальних потреб, згідно з яким учні, на основі оцінки досягнутих результатів, проєктують подальші стратегії підвищення рівня своєї соціальної та кар'єрної компетентності.

Тестові завдання до розділу 1

1. Кар'єра – це ...

а) один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня та якості життя, а також досягнення популярності і слави;

б) рівень підготовленості працівника до професійної діяльності, ступінь і вид його професійної навченості;

в) засіб здійснення життєвих цілей, що встановлюють порядок дій;

г) кінцеві результати певних етапів життя, що є основними орієнтирами на життєвому шляху.

2. Професія – це ...

а) вид праці, наслідок її диференціації;

б) вид трудової діяльності, занять, що вимагають певної підготовки і що є джерелом існування;

в) визначення місцеперебування людини у будь-якій діяльності.

3. Посада – це ...

а) функціональні обов'язки працівника на кожному робочому місці;

б) структурний елемент організації, де працівник виконує конкретні завдання, наділяється певними правами й відповідальністю;

в) суб'єктивно усвідомлений трудовий шлях людини, спосіб досягнення цілей і результатів;

г) певна сфера, коло питань, які людина уповноважена вирішувати.

4. У вузькому сенсі слова, «кар'єра» розуміється як ...

а) професійне зростання, перехід від одного ступеня професіоналізму до іншого;

б) професійна компетентність фахівця;

в) певні проміжки життєвого шляху людини, пов'язані з її роботою;

г) самостійне й усвідомлене узгодження професійно-психологічних можливостей людини зі змістом та вимогами професійної діяльності.

5. У широкому сенсі слова, «кар'єра» розуміється як ...

а) професійне зростання, перехід від одного ступеня професіоналізму до іншого;

б) рівень підготовленості працівника до професійної діяльності, ступінь і вид його професійної навченості;

в) самостійне й усвідомлене узгодження професійно-психологічних можливостей людини зі змістом та вимогами професійної діяльності;

г) професійна компетентність фахівця.

6. З позицій особи кар'єра представляється як ...

а) своєрідний трудовий шлях;

б) заходи готовності індивіда почати працювати в будь-якій професійній області;

в) процес і (або) результат оволодіння певними видами професійної діяльності;

г) процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудового середовища та спосіб самореалізації.

7. Критеріями вдалої кар'єри є ...

а) задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій);

б) соціальний успіх (об'єктивний критерій);

в) результат оцінювання професійної компетентності людини;

г) найбільш імовірна система заміщення посад для конкретного керівника.

8. Кар'єрне консультування – це ...

а) процес формування оптимальної стратегії професійного розвитку, який включає в себе процес вибору, планування, реалізації та коригування кар'єрного шляху;

б) робота консультанта, що забезпечує реалізацію співробітниками свого професійного та особистісного потенціалу;

в) підстави для оцінки людиною значущості професійної діяльності особисто для себе;

г) інтерв'ю з кандидатом на робоче місце.

Література

1. Александрович П. И. Психология управленческой деятельности: учеб. пособие для студентов, аспирантов, преподавателей / П. И. Александрович, А. П. Александрович. – Минск: БГТУ, 2005.
2. Бурлачук А. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / А. Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 1999.
3. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера / Н.П. Беляцкий. – Минск: Вышэйшая школа, 2001. – 302 с.
4. Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие для студ. экон. спец. вузов / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – 2-е изд., стер. – Минск: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2003.
5. Глэддинг С. Психологическое консультирование / С. Глэддинг; пер. с англ. А. Можаяев. – 4-е изд. – СПб.: Питер, 2002.
6. Голованова И. И. Саморазвитие и планирование карьеры: учеб. пособие / И. И. Голованова. – Казань: Казан. ун-т, 2013.
7. Дахно І. І. Ділова кар'єра. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011.
8. Єршова Л. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2017. – № 13. – С. 22–29.
9. Єршова Л. Соціально-психологічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2017. – № 14. – С. 22–29.
10. Єршова Л. Трансформація системи цінностей учнівської і студентської молоді в контексті реформування вітчизняної професійної освіти // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2018. – № 16. – С. 162-168. <https://doi.org/10/32835/2223-5752.2018.16.162-168>.
11. Закатнов Д. О. Організаційно-педагогічне забезпечення

підготовки учнівської молоді до побудови кар'єри // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. – Вип. 10. – Кн. II. – Кам'янець-Подільський, 2008. – С. 373–381.

12. Закатнов Д. О. Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 86–94.

13. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць: вип. III. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 53–61.

14. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед. – М.; Воронеж: МПСИ; МОДЭК, 2003.

15. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления: учеб. для вузов по специальности «Менеджмент» / В. И. Кнорринг. – М.: Норма: Инфра-М, 1999.

16. Кремень М. А. Пути эффективного руководства / М. А. Кремень. – Минск: Бел. наука, 2000.

17. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія [Електронний ресурс] / В. Т. Лозовецька. – Київ: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/106915/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>

18. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004.

19. Маковская Н. В. Трудовая мотивация: социально-психол. аспект: курс лекций / Н. В. Маковская. – Могилев, 2003.

20. Организация управления коллективом: учеб. пособие / спец. науч.-произв. об-ние «Алгоритм», Мин. науч.-учеб. центр. – Минск, 1990.

21. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до

вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С. – Київ: ІПТО НАПН України, 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/106916>

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

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

24. Побудова кар'єри: навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014.

25. Потеряхин А. Л. Психология управления: основы межличност. общения / А. Л. Потеряхин. – Киев: ВИРА-Р, 1999. Потребность незанятого населения в проффор. услугах Респуб. центр занятости населения РБ, отд. соц. иссл. С.И. Мартынюк и др. – 1997.

26. Професія. Кар'єра. Успіх.: Метод. посіб. / Автори-упоряд.: Лях Т. Л., Малієнко Ю. М., Троценко Н. Є., Цюман Т. П., Шеламкова А. М.; За заг. ред. Т.П. Цюман. – К.: Основа-Принт, 2010.

27. Пряжников С. Н. Психология труда и человеческого достоинства: уч. пос. для студентов вуза / С. Н. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Изд. центр «Академия», 2001.

28. Психология труда: учеб. для студ. вузов / под ред. А. В. Карпова. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2004.

29. Савельева В.С. Управління діловою кар'єрою: навч. пос. / Савельева В. С., Єськов О. Л. – К.: Центр учбової літератури, 2007.

30. Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія [Алексеева С. В., Величко Н. О., Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська

Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.]; за редак. Д. О. Закатнова. – Київ: ІПТО НАПН України, 2018.

31. Ростунов, А. Т. Формирование профпригодности / Нац. ин-т образования. – Минск, 1998.

32. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие / В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006.

33. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учебно-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 2003.

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

РОЗДІЛ 2

КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

2.1. Місія консультанта з розвитку кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі та етапи кар'єрного консультування

Поняття «кар'єрний консультант» є відносно новим і тільки починає входити до термінологічного обігу психологів-консультантів у професійно-технічній освіті. Чим займається цей фахівець у професійно-технічному навчальному закладі?

Кар'єрне консультування – сфера діяльності на перетині психологічного консультування та професійної орієнтації, необхідними для якої є знання й навички психоаналітика і працівника з найму персоналу. Інакше кажучи, кар'єрний консультант повинен володіти методиками психологічного консультування, мати практичні навички психодіагностики, добре орієнтуватися на ринку праці, знати специфіку різних професій і спеціальностей, систему освіти й особливості різних ринків, бути для учня наставником у визначенні системи координат, пов'язаних із плануванням і розвитком кар'єри, із самореалізацією у професійній діяльності.

Діяльність консультанта з професійної кар'єри на певному рівні є алгоритмізованою і складається з низки послідовних етапів.

Перший етап. Знайомство з проблемами кар'єрного розвитку учня, здійснення психодіагностичних досліджень. На цьому етапі головне завдання консультанта з розвитку кар'єри – зрозуміти специфіку проблеми, з якою прийшов до нього учень, виявити першопричину його кар'єрного запиту. На цьому етапі дуже важливо створити атмосферу довіри й психологічного комфор-

ту. Підбір психодіагностичного інструментарію здійснюється індивідуально для кожного окремого випадку. Найчастіше це:

1). Психологічне тестування на визначення професійної і кар'єрної орієнтації. Іноді учні проходять тестування самостійно на сайтах самодіагностики. Найчастіше використовуються класичні тести й опитувальники, створені психологами, або їх адаптовані варіанти. Хоча сучасність тесту не означає його якості. Кількість тестів, запропонованих консультантом, може бути різною, залежно від складності проблеми, що постала перед учнем.

Тестування відбувається за напрямками:

Професійні та кар'єрні інтереси – визначення того, чим учень хоче займатися у професійній діяльності, в якій організації краще працювати, яка посада є найбільш придатною для нього.

Професійні здібності – визначення інтелектуальних здібностей і можливостей учня, їх придатність до тих чи інших видів діяльності, які сторони інтелекту учня необхідно розвивати активніше .

Мотивація до розвитку кар'єри – визначення основних важливих мотивів і потреб, що визначають шляхи побудови кар'єри, тип кар'єрного розвитку для максимального розкриття учнем свого потенціалу в майбутньому.

Структура особистості – виявлення особистісних особливостей і схильностей (характеру), що є базою успішного й правильного професійного та кар'єрного розвитку. Допомогає з'ясувати, в якій сфері діяльності фахівець зі своїми особистісними особливостями буде найбільш успішним і задоволеним.

Життєві установки – визначення основних цінностей учня, його підходів до вирішення життєвих завдань; визначення здатності і вміння самостійно знаходити сенс та інтерес для себе як у професійному житті, так і в цілому. Усвідомлення вихідних життєвих цінностей учня у прийнятті рішення про своє професійне майбутнє.

За підсумками тестування проводиться консультація з фахівцем. У процесі консультації спочатку з'ясовується основна проблема або труднощі, обговорюються і роз'яснюються результати за тестами, далі консультант разом із учнем визначає

найоптимальніші шляхи щодо вирішення тих питань, з якими звернувся учень.

2). Інтерв'ю або бесіда, в ході якої учень розповідає про себе і свої кар'єрні очікування. Інтерв'ю допомагає консультанту краще зрозуміти учня, почути важливу «живу» інформацію, що не завжди може бути діагностовано в ході анкетування або тестування, але яка впливає на особистість учня і, як наслідок, на його професійні й кар'єрні вподобання. Іноді в ході інтерв'ю може коригуватися проблема, з якою учень звернувся до консультанта. Наприклад, заявлена від самого початку нереалізованість у професійному плані виявляється недоліком уваги з боку близьких людей або низькою самооцінкою. Основні цілі бесіди у консультативному процесі з розвитку кар'єри: допомогти учневі усвідомити свої прагнення й можливості щодо кар'єрного розвитку, щоб, зрештою, відчувати себе на «своєму місці»; визначити оптимальні варіанти майбутньої посадової позиції. Учневі необхідно надати декілька варіантів посадових позицій за його професією або дотичних до неї, що є на сучасному ринку праці, найбільш придатних для нього за професійними інтересами й нахилами. Потім допомогти відібрати й обговорити ті позиції, на які варто орієнтуватися в першу чергу, а які варто виключити з розгляду.

Другий етап консультування – рекомендації. На цьому етапі консультант детально представляє результати діагностики і пропонує учневі кілька варіантів кар'єрного розвитку. Зворотний зв'язок від консультанта на другому етапі допомагає учневі краще зрозуміти себе, свій психологічний стан й усвідомити найприйнятніший варіант розвитку кар'єри. Кількість варіантів розвитку кар'єри, запропонованих консультантом, може бути різною, і учень повинен ознайомитися з усіма варіантами, йому запропонованими, щоб отримати відповіді на всі запитання. Можливо, варіанти будуть скориговані в ході обговорення, адже для «приживання» інформації потрібен час.

У консультативному процесі виробляються конкретні кроки з побудови подальшого кар'єрного шляху: працювати і здобувати іншу освіту; розвивати управлінські якості або надати перевагу горизонтальному кар'єрному розвитку; на які позиції орієнту-

ватися, обираючи свій шлях; вчитися передбачати перешкоди, що можуть з'явитися на шляху до кар'єрної вершини. Іноді виникає запитання, чи необхідно в кар'єрному консультуванні враховувати специфічну інформацію про учня, таку, наприклад, як стосунки в родині? Завдання консультанта з розвитку кар'єри – допомогти учневі саме в тій проблемі, що стосується його професійного і кар'єрного розвитку. Хоча, якщо виявлятимуться значущі проблеми в інших сферах життєдіяльності учня, здатні впливати на кар'єру, то їх вплив також потрібно взяти до уваги в консультативному процесі.

Третій етап – підтримка. Іноді виникають запитання, що потребують додаткової консультації, супроводу. Тоді консультант попереджає учня про необхідність додаткової консультації. Практика свідчить, що найчастіше клієнт обирає варіант, запропонований консультантом, і бажає, щоб консультант узяв участь у реалізації цього варіанту й надав професійну підтримку. У цьому випадку доцільно проводити декілька консультативних зустрічей, що можуть перерости в кар'єрний коучинг. Іноді учні, особливо старших курсів, можуть знайти й запропонувати свій варіант кар'єрної позиції, що дає змогу виходу на новий рівень розвитку як учневі, так і консультанту в розгортанні й вивченні перспектив за визначеною позицією. У консультативній практиці бувають різні випадки. Наприклад, є учні, які ще зі школи чітко зорієнтовані на свій професійний шлях, для них усе ясно і зрозуміло і їм не потрібні «відхилення від маршруту». Але це – поодинокі випадки. Хоча і в таких учнів несподівано можуть з'явитися запитання:

- 1). Я хочу вчитися далі, який обрати варіант навчання і в якому навчальному закладі?
- 2). Яку обрати вакансію і з ким працювати?
- 3). Я вже маю підробіток, але є проблеми порозуміння з колегами, як їх уникнути?
- 4). Я не хочу працювати за тією професією, за якою навчаюся, що мені робити?
- 5). Я хочу працювати зі своїм другом, але мене не беруть на те підприємство, куди йде він, як бути?

6). Я останнім часом моя професія мені не приносить задоволення, чому?

7). Як змінити професію і сферу діяльності, якщо батьки проти?

8). Моя професія видається мені неprestижною, хоча завдяки їй можна мати непоганий заробіток, як мені чинити в цій ситуації?

Відповідаючи на ці та безліч інших можливих запитань, консультант має застосовувати індивідуальний підхід.

2.2. Типологія учнів ПТНЗ за ступенем сформованості кар'єрних планів

За ступенем сформованості професійних планів визначають учнів ПТНЗ, які:

1. *Не знають, куди йти навчатися далі або працювати, не мають конкретних кар'єрних планів.* Ця категорія учнів потребує роботи з кар'єрним консультантом. Ознайомлення з різними професіями і спеціальностями допомагає їм визначити своє майбутнє. У роботі з учнями можна застосовувати анкети на виявлення інтересів, результати яких можуть бути першим кроком для наступного самовизначення і допоможуть учням звузити сферу вибору та зорієнтуватися в розмаїтті вакансій.

2. *Вже визначилися у векторі кар'єрного розвитку.* Вони мають потребу в тому, щоб їм було вказано шляхи подальшого здобуття освіти, вибору навчального закладу, в якому можна здобути спеціальність, перспективи роботи. Іноді необхідно підказати шляхи до самовизначення й підготовки себе до опанування професії і до кар'єрного розвитку за обраним шляхом.

3. *Обрали свою майбутню професію і зорієнтувалися в кар'єрному розвитку, але з певних причин вибір істотно обмежений для них або зовсім протипоказаний* (за станом здоров'я; за наявності завищеного рівня домагань, за неадекватної самооцінки). Учням необхідна робота з переорієнтації. Завданням діяльності консультанта-психолога має стати визначення системи педагогічних

і психологічних упливів на учня з метою його переорієнтації. Переорієнтація передбачає вирішення учнем досить складного протиріччя між власним бажанням, з одного боку, і неможливістю (або обмеженістю) займатися цією діяльністю – з іншого. Особливо це важливо для випускників професійно-технічних навчальних закладів, для яких є часові обмеження в переорієнтації.

4. Обрали одразу кілька професій, часто протилежного характеру. Ця група учнів характеризується тим, що у визначенні своїх кар'єрних планів учні орієнтуються винятково на поради й думки друзів та оточення, не замислюючись над своїми можливостями та перевагами професії. Думки й поради бувають суперечливими, тому професійне самовизначення цих учнів стає надзвичайно складною справою. Саме такі учні найбільше потребують допомоги з боку психолога. Основною метою роботи психолога є не тільки вирішення протиріч, а й здійснення учнем стійкого і цілеспрямованого кар'єрного вибору.

Отже, для того, щоб кар'єрний вибір був свідомим і вільним, необхідно враховувати принаймні три фактори: інформованість учнів про наявність і рейтинг вакансій, знання своїх особистісних можливостей, уміння співвідносити особистісні риси з вимогами до професії або спеціальності. Кар'єрний вибір завжди пов'язаний із такими категоріями, як можливості й потреби, інтерес і мета, такими чинниками, як нахили й мотивація, передбачення результатів прийнятих рішень.

Питання для обговорення

Чи вважаєте Ви за доцільне створення консультативного центру з питань професійної кар'єри у ПТНЗ? Обґрунтуйте свою відповідь.

Якими є Ваші основні очікування від консультанта з питань професійної кар'єри у ПТНЗ?

1. Тренінгові курси з розвитку мотивації до праці, кар'єрного зростання.
2. Формування навичок самопрезентації та активного пошуку роботи.

3. Складання резюме та підготовка до співбесіди з роботодавцем.
4. Кваліфікована психологічна допомога у створенні індивідуальної програми кар'єрного розвитку.
5. Визначення оптимальних посад для пошуку вакансій та основних етапів пошуку роботи.
6. Надання корисних ресурсів з працевлаштування (презентації, інформація про вакансії та ін.).
7. Консультування з питань соціально-психологічної адаптації у трудовому колективі.
8. Інше.

Якими на сьогодні є професійні запити і мотиви звернення учнів до консультанта з професійної кар'єри у ПТНЗ?

1. Не влаштовує обраний напрям професійної підготовки.
2. Планують змінити професію.
3. Бажають навчатися після закінчення ПТНЗ у вищому навчальному закладі.
4. Подобається обрана професія, але потрібно знайти роботу, яка принесе гідний заробіток.
5. Є бажання здобути якомога кращий професійний досвід і виїхати працювати до іншої країни.
6. Інше.

Щоб Ви хотіли порадити з підвищення ефективності психологічного забезпечення консультування з розвитку професійної кар'єри у ПТНЗ?

1. Урізноманітнити методики психологічної діагностики особистості учнів ПТНЗ з проблем кар'єрного розвитку.
2. Представити цікаві розвивальні технології та заходи з питань розвитку професійної кар'єри у ПТНЗ.
3. Необхідно запровадити довготривалий індивідуальний психологічний супровід з розвитку професійної кар'єри для учнів ПТНЗ.

Література

4. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2006.
5. Глэддинг С. Психологическое консультирование. – СПб.: Питер, 2002.
6. Деркач А. А. Психологія розвитку професіонала / А. А. Деркач, В. Р. Зазыкин, А. К. Маркова. – М: РАГС, 2010.
7. Закатнов Д. О. Кар'єрні орієнтації учнівської молоді [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/166221/1/Zakatnov%201.pdf>.
8. Закатнов Д.О. Теоретичні засади проектування системами консультиування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 12.– 2016. – С. 40–48.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов.– 2-е изд., перераб., доп.– М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
10. Канівець Т. М. Мотиваційний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень розвитку // Т. М. Канівець, Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К.: Вид-во А.С.К., – Т. 1. – Вип. 34. – С. 264–272.
11. Карамушка Т. В. Аналіз основних підходів до сутності феномену кар'єра в контексті конкурентоздатності особистості / Т. В. Карамушка // Психологічні умови розвитку конкурентоздатної організації: тези V І наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (25–27 червня 2009 р., м. Керч). - К.: Інтерлінк, 2009. – С. 133–135.
12. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала / А. Я. Кибанов // Управление персоналом организации: учебник. – М.: ИНФРА-М., 1997. – С. 298–307.

13. Профорієнтаційна робота психолога / Упоряд. Т. Гончаренко. – К.: Шк. світ. 2007.

14. Психолого-педагогічний супровід старшокласників в умовах профільного навчання / Упор. Л. М. Вовк [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://persh-school3.ucoz.org/Shcool/material.docx>

15. Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посібн. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К.: Центр учбової літератури, 2007.

16. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: тендерні аспекти: [навч. посіб для студ. вищ навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти] / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – К.: Міленіум, 2004.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ У СИСТЕМІ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

3.1. Діагностичні методики у системі консультування з професійної кар'єри

Одним із найважливіших напрямів у системі консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти є діагностика (від грец. «розпізнання») їх інтересів, схильностей, професійних переваг, здібностей, особистісних особливостей, мотивації, компетенцій, що здійснюється для визначення їхнього актуального стану, особливостей, виявлення проблемних зон і ресурсів для подальшого розвитку під час професійного самовизначення.

Така діагностика здійснюється за допомогою спеціально розроблених діагностичних методик, які можна розділити на об'єктивні й суб'єктивні.

Об'єктивні методики виявляють успішність (результативність) і / або спосіб (особливості) виконання тієї чи іншої діяльності (навчальної чи професійної). До об'єктивних методик відносяться, наприклад, тести інтелекту і тести здібностей. Особливість об'єктивних методик полягає в тому, що вони ґрунтуються не на словесних відповідях або самооцінці, а на мимовільних діях і реакціях, а також на продуктах його діяльності (які не залежать від свідомості особистості).

При використанні суб'єктивних методик психолог (діагност) отримує відомості, що повідомляються про себе самим обстежуваним, його самоопис, самооцінювання особливостей своєї особистості, стану, поведінки у тих чи інших ситуаціях. До суб'єктивних методик відносяться різні опитувальники, наприклад, особистісні, опитувальники стану, настрою тощо.

Використання об'єктивних методик обов'язково вимагає від діагноста професійної психологічної підготовки, використання суб'єктивних методик, можливо, і без глибоких психологічних знань.

Важливо пам'ятати про основний методологічний принцип психодіагностики - принцип комплексності. Для того, щоб отримати комплексну інформацію про обстежуваного (учнівську молодь), необхідно використовувати різнопланові методики.

У системі консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти, в основному, використовуються суб'єктивні методики дослідження сфери професійних інтересів і схильностей, цінностей, мотивів. Крім цього, в системі консультування з професійної кар'єри учнів використовуються методики вивчення особистісних особливостей, інтелекту, психічних процесів (увага, пам'ять, увага).

Значна частина діагностичних методик досі існує й використовується тільки у бланковому варіанті, тобто презентація, реєстрація та обробка інформації здійснюються вручну, це не тільки трудомістка праця, але вона і не виключає можливості помилок при занесенні відповідей у бланк і обробці результатів.

При здійсненні вибору (підборі) методик для проведення професійної діагностики необхідно знати і пам'ятати таке:

у спеціальній (спеціалізованій) літературі та в інтернет-джерелах зустрічаються різні варіанти методик, що різняться кількістю запитань, за формою бланка відповідей, з обробки результатів і навіть за назвою;

- ✓ у більшості методик, на жаль, не вказується, з якого віку можна застосовувати дану методику для проведення професійної діагностики;
- ✓ найпоширеніші бланкові діагностичні методики не підходять для глибокої діагностики, їх використання можливе для отримання експрес-інформації, орієнтовних відомостей, про які, до речі, можна дізнатися і в результаті звичайної бесіди з обстежуваними учнями закладів професійно-технічної освіти;

- ✓ заповнення бланків і підрахунок результатів досить швидко стомлюють учнівську молодь;
- ✓ при груповому використанні бланкових методик можуть виникнути труднощі з інтерпретацією індивідуальних результатів учнів.

Отже, найчастіше використовувані на практиці бланкові діагностичні методики більше підходять на початкових етапах роботи з учнями закладів професійно-технічної освіти для отримання первинних орієнтовних відомостей, для активізації роздумів учнів над запитаннями, пов'язаними із професійним самовизначенням.

Психологи (діагности) у вік комп'ютерних технологій і цінності тимчасових ресурсів для професійної діагностики використовують комп'ютерні діагностичні методики, які дають змогу отримувати комплексні результати за коротший час і є більш привабливими для обстежуваних учнів. Але потрібно розрізняти комп'ютерні версії бланкових діагностичних методик і власне комп'ютерні діагностичні методики.

Комп'ютерні версії бланкових діагностичних методик відрізняються від паперових тільки тим, що процеси введення відповідей та обробка результатів автоматизовані, виконуються комп'ютерною програмою.

Комп'ютерні діагностичні методики - це методики, за допомогою яких здійснюється автоматизоване дослідження з формуванням індивідуального психодіагностичного висновку. Такі методики орієнтовані на технічні можливості сучасної обчислювальної техніки і без комп'ютера не можуть бути проведені.

Ці розробки ліцензовані, захищені кодом активації, за необхідності випускається оновлення змісту (відбувається оновлення версії програми). Для усіх комп'ютерних методик існують особливі вимоги до програмного забезпечення персонального комп'ютера, до апаратної конфігурації (обсяг оперативної пам'яті, наявність звукової карти тощо), які необхідно враховувати при здійсненні вибору комп'ютерних діагностичних методик.

Застосування під час професійної діагностики комп'ютерних діагностичних методик дає можливість динамічно і якісно

виконувати математичну обробку отриманих даних, використовувати більш сучасні (складні) методи обробки інформації, ніж при бланковому тестуванні, наочно представляти результати, створювати бази даних за результатами діагностики (можна збирати й упорядковувати інформацію), що, в свою чергу, значно полегшує якісний аналіз даних.

Діагносту (практикуючому психологу) доцільно пам'ятати, що інформаційні дані, одержувані під час застосування будь-яких діагностичних методик, не можуть бути підставою для категоричних висновків. Будь-яка методика є лише допоміжним інструментом, що дає змогу отримати інформацію про обстежуваного учня закладу професійно-технічної освіти, яка у подальшій роботі потребує аналізу й уточнення. Також потрібно не забувати, що отримані результати діагностичних методик – це відправна точка для вибудовування подальшої діагностики з обстежуваними учнями.

Діагностичні методики у системі консультування з професійної кар'єри дають змогу учнівській молоді закладів професійно-технічної освіти визначитися з майбутньою професійною кар'єрою, а саме: спроектувати кар'єру як індивідуальну траєкторію майбутнього. Під час такого проектування учень у змозі самостійно виділити мету (до досягнення якої він буде прагнути), виявити свої сильні й слабкі сторони, що уможливіє здійснити йому свій правильний вибір, спланувати та реалізувати професійну кар'єру відповідно до виявлених здібностей і особливостей характеру.

Психолог І. Соломін виокремив 3 групи інноваційних методик у системі консультування, які можна використовувати у проектуванні й розвитку професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти:

1. Методика експертної оцінки професій;
2. Методика колірних метафор;
3. Методика рисункових метафор «Мій життєвий шлях».

Перша із зазначених вище сучасних інноваційних методик – методика експертної оцінки професій може використовуватися:

- ✓ у системі консультування з професійної кар'єри (для скла-

дання професіограм з метою професійного інформування, консультування та попереднього рішення з питань розвитку професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти);

- ✓ в управлінні персоналом (для підготовки посадових інструкцій, формулювання вимог до співробітників, оцінки ступеня відповідності співробітників обійманій посаді, відбору якісних і спеціалізованих кандидатів на вакантні посади, оптимізації праці, при цьому високої гнучкості й адаптивності до безупинно мінливого середовища);
- ✓ у професійному навчанні (для оновлення змісту, вдосконалення програм професійної освіти учнів закладів професійно-технічної освіти, підготовки майбутніх фахівців у системі консультування з професійної кар'єри, психології праці та управління персоналом). Дана діагностична методика може бути ефективнішою в результаті опису рідкісних професій, при здійсненні формулювання посадових інструкцій і відборі персоналу на нестандартні позиції, ексклюзивного пошуку претендентів за задалегідь складеним профілем. На базі даної методики можна здійснити роботу зі створення комплекту типових професіограм для різних галузей, а також розробки відповідних комп'ютерних програм з вибору, проектування, планування та реалізації професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти.

Передбачену діагностичною методикою форму в якості експертів можуть заповнювати керівники, досвідчені педагогічні працівники. Автор даної методики рекомендує використовувати групу з кількох експертів. У цьому випадку беруться до уваги отримані оцінки, що дають більшість експертів. Крім того, цікавим і корисним може бути заповнення даної форми під час групового обговорення трьома-чотирма експертами, при цьому центром кількісної та якісної оцінки об'єктивних і суб'єктивних факторів, які впливають на розвиток професійної кар'єри, стає думка фахівців, яка спирається на їхній професійний, науковий і практичний досвід.

Опис посади може у значній мірі збігатися з описом професії, відрізняючись від неї тим, що посада пов'язана з конкретним робочим місцем, а не з усією сукупністю робочих місць. Також він слугує оцінним інструментом при підборі, оцінюванні, навчанні, розвитку і ротації персоналу. Він є більш повною картиною посади та співробітника, який зможе її обійняти. Крім того, посада може включати у свої характеристики такі специфічні пункти, як «Ким учень закладу професійно-технічної освіти призначається на посаду і звільняється з посади», «Чиї розпорядження він виконує», «Ким він керує», «Кого він може заміщати і хто заміщає його», «З ким він взаємодіє», «Які його права», «За що він несе відповідальність» тощо.

На відміну від методики експертної оцінки професій, методика колірних метафор є модифікованим варіантом колірного тесту відносин (КТВ), яка характеризується низкою відмінних рис: позначення різних понять одним кольором є непрямим показником їх суб'єктивної подібності; дана діагностична методика не ґрунтується на тривіальному психологічному сенсі кольорів; методика колірних метафор не обмежується виявленням ставлення учнів закладів професійно-технічної освіти до самого себе, свого стану й інших учнів, а орієнтована на діагностику більш широкого кола відносин, перш за все, до різних видів як навчальної так і професійної діяльності; психологічне обстеження може проводитись як індивідуально, так і в груповій формі з використанням спеціально розроблених форм бланків.

Під час роботи діагност чи практикуючий психолог має завжди пам'ятати, що методика колірних метафор заснована на двох принципах:

- ✓ по-перше, якщо учень закладу професійно-технічної освіти позначає будь-яке поняття найпривабливішим кольором, то це може свідчити про привабливість цього поняття, позитивне до нього ставлення. Колір може реально вплинути на учнівську молодь, її настрої, натхнення та інші емоції. І чим яскравіші кольори навколо особистості, тим більш насичене її життя і сповнене красивих вражень. А тому варто знати, яке значення має колір і як він вплине

на долю учня. Адже кожен вчинок, спровокований ним, може виявитися доленосним. І, навпаки, до понять, позначених найбільш неприємним кольором, учень і ставиться, швидше за все, негативно;

- ✓ по-друге, позначення різних понять одним кольором є непрямим показником їх суб'єктивної подібності, тобто, якщо два або кілька понять учень закладу професійно-технічної освіти позначає одним кольором, то, мабуть, у цих поняттях є для учня щось спільне і він ставиться до них приблизно однаково. Саме тому один колір допомагає збалансувати рішення і створити нейтральний образ у професійній діяльності.

Результати, отримані за допомогою методики колірних метафор, уможливають здійснювати ефективно психологічне консультування, професійне обстеження, отримувати якісні групові дані для психологічного дослідження, але не можуть лежати в основі індивідуальної експертизи. Надійність виявлення мотивів і відносин за допомогою колірних метафор не настільки висока, щоб приймати відповідальні рішення, від яких може залежати доля учня. Окремі помилки учня закладу професійно-технічної освіти при позначенні кольором того чи іншого поняття можуть привести до істотної зміни інтерпретації отриманих результатів проведеного діагностичного обстеження. Тому обговорення з учнем результатів під час консультування є додатковою їх перевіркою. Відповідальність за точність виявлення мотивів під час консультування при використанні колірних метафор розподіляється між учнем і консультантом (діагностом), який лише допомагає особистості учня. Для отримання даних про зміст і структуру учнівської мотивації, досить надійних і захищених від випадкових або навмисних спотворень з боку випробуваного, потрібно використовувати не експрес-метод колірних метафор, а глибинну психосемантичну діагностику мотивації, засновану на методиці семантичного диференціала.

Нині методика колірних метафор, поряд з модифікованими варіантами методик семантичного диференціала і репертуарних решіток, входить до складу авторського методичного комплексу

психосемантичної діагностики прихованої мотивації (ПДПМ). Як і інші методики психосемантичної діагностики прихованої мотивації, методика колірних метафор дає змогу вирішувати такі завдання:

- ✓ захищене від нещирості виявлення реальних мотивів учня, у тому числі тих, які він приховує від інших людей, діагностика справжніх уявлень і переживань учня, приховуваних ним почуттів, задумів і намірів;
- ✓ вимір як усвідомленого, так і неусвідомлюваного ставлення учня закладу професійно-технічної освіти до самого себе, інших людей і різних видів діяльності, наприклад: діагностика ставлення до професії, навчання, професійної діяльності, керівництва, колективу;
- ✓ визначення змісту спонукань до конкретних видів діяльності, зокрема пізнавальних, соціальних, матеріальних та інших мотивів трудової і навчальної діяльності;
- ✓ діагностика сили різних потреб – у владі, харчових, у сні і відпочинку, у безпеці, у спілкуванні, які долає учень закладу професійно-технічної освіти у різних життєвих ситуаціях – вдома, на роботі, при особистих контактах з різними людьми.

На відміну від традиційних психологічних тестів і анкет, що дають змогу отримати відповіді на запитання, як учень поводить себе у різних ситуаціях; що він говорить про самого себе та інших людей, методика ПДПМ, зокрема колірні метафори, дає можливість дізнатися, що учень думає і відчуває насправді, тобто орієнтована на виявлення змісту і структури свідомості й несвідомого.

На відміну від аналогічного, але більш потужного варіанту методики діагностики мотивів і відносин, що входить до складу ПДПМ – модифікованого варіанту методики семантичного диференціала, методика колірних метафор:

- ✓ вимагає значно менших витрат часу (10–15 хвилин проти 45–60 хвилин, необхідних для семантичного диференціала);
- ✓ дає змогу працювати з учнівською молоддю, починаючи з

молодшого шкільного віку (на відміну від вікових обмежень – з 16-ти років – при використанні семантичного диференціалу);

- ✓ не вимагає складних програм комп'ютерної обробки для вирішення завдань індивідуального консультування з професійної кар'єри учнівської молоді.

Методика колірних метафор може використовуватися психологами, консультантами, діагностами, психотерапевтами, лікарями, наркологами, педагогами, соціологами, політологами, маркетологами, менеджерами з персоналу, фахівцями служб безпеки. Методика досить універсальна й допомагає вирішувати широке коло завдань, актуальних для сучасної психологічної практики. Вона дає можливість встановити характеристики громадської думки; психологічний клімат у колективі; структуру трудової мотивації; ставлення до змісту й умов праці, матеріальної винагороди, колективу і керівництва підприємства; ставлення до самого себе, стану свого здоров'я, екологічної обстановки, своєї сім'ї, політичних лідерів і партій, держав і національностей; зміст будь-яких переконань; інтерес до різних підприємств, товарів і послуг, видів дозвілля, галузей знань і сфер діяльності тощо. Методика може бути корисна для системи консультування з професійної кар'єри учнівської молоді, розстановки кадрів, оцінки лояльності працівників, вибору найбільш ефективних способів управління, оптимізації відносин у групі, виявлення передхворобливих станів, контролю ефективності терапії і тренінгів, вивчення попиту, оцінки ефективності реклами, оцінки чинників навколишнього середовища тощо.

Особливої уваги заслуговує методика рисункових метафор «Мій життєвий шлях», що є комплексним способом психологічної діагностики та консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти. Методика складається із двох частин:

- ✓ зображення учнем закладу професійно-технічної освіти, свого власного життя у вигляді рисунка,
- ✓ обговорення цього рисунка з психологом-консультантом.

Призначена для діагностики емоційного стану учня, деяких

особливостей його темпераменту і характеру, уявлень про своє життя і ставлення до нього, виявлення особистісних проблем, розширення можливих способів їх вирішення, визначення цілей і планування шляхів їх досягнення.

Методика відноситься до класу проєктивних методів діагностики особистості. Методика характеризується:

- ✓ економічністю (методика компактна, не вимагає спеціального устаткування і матеріалів, відносно проста у проведенні, допускає групову форму, займає не більше 30 хвилин для отримання даних, не вимагає складних методів обробки);
- ✓ глибиною одержуваної інформації (методика дає змогу виявити індивідуально-психологічні характеристики учня закладу професійно-технічної освіти й особливості його свідомості, приховані в повсякденній поведінці й повсякденному спілкуванні, що не завжди виявляються в умовах традиційного консультування);
- ✓ універсальністю (методика гнучка в застосуванні і може використовуватися для вирішення широкого спектра завдань загального й професійного психологічного консультування);
- ✓ значним психокорекційним потенціалом при консультаційній роботі з учнем.

Метафоричний характер виконуваних завдань і одержуваних результатів дає змогу об'єктивувати проблеми учня закладу професійно-технічної освіти, дає йому можливість більш вільно і безпечно виражати свої почуття і стосунки. Наочність уявлень про зміст і динаміку відносин учня створює умови для кращого розуміння ним проблем і творчого їх вирішення. Крім того, методика:

- ✓ полегшує встановлення контакту з учнем закладу професійно-технічної освіти, дає змогу долати бар'єри і формальний характер взаємин, є матеріалом для бесіди і сприяє її ефективному структуруванню;
- ✓ дає змогу вдало розподілити ролі між учнем і консультантом, оптимізувати активність учня і подолати його

корисливе ставлення до психологічної діагностичної консультації.

Методика допускає можливість порівняння різних категорій учнів закладів професійно-технічної освіти між собою, контролювати хід і результати психологічного консультування, виявляти групи учнів, які потребують різних консультаційних послуг і форм діагностичної роботи.

Для визначення сформованості і розвитку психологічної готовності учнів закладів професійно-технічної освіти до вибору, планування та реалізації професійної кар'єри використовуються такі методики: методика вивчення ціннісних орієнтацій Мілтона Рокича, орієнтаційна анкета Б. Басса (визначення спрямованості особистості), анкета комунікативних і організаторських схильностей Б. Федоришина, В. Синявського (опитувальник КОС), тест на оцінку самоконтролю у спілкуванні Маріона Снайдера, метод вивчення рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера, тест впевненості в собі В. Ромека, методика діагностики ступеня готовності до ризику Г. Шуберта (опитувальник схильності до ризику Г. Шуберта), тест-опитувальник потреби в досягненнях (ПД) Ю. Орлова, багатофакторний опитувальник особистості Р. Кеттелла (16PF - опитувальник).

Розглянемо кожну із цих методик детально. Методика «Ціннісні орієнтації» (Мілтон Рокич) являє собою систему ціннісних орієнтацій, що визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя». М. Рокич запропонував теоретичну модель для вивчення ціннісних орієнтацій людей, яку можна адаптувати для вивчення ціннісних орієнтацій учня закладу професійно-технічної освіти, і представив дієвий інструмент їх вимірювання.

Цінності – це узагальнені уявлення про блага і прийнятні способи їх отримання, на базі яких учень закладу професійно-технічної освіти здійснює свідомий вибір цілей, засобів навчальної і професійної діяльності. Цінності особистості виступають у якості основи для формування і розвитку траєкторії життєвої стратегії.

Хочемо зацентувати вашу увагу на тому, що ціннісна орієнтація – це поняття соціальної психології, під яким слід вважати ідеологічні, політичні, моральні, естетичні та інші підстави оцінки людиною соціальних об'єктів і подій; спосіб організації людиною своєї поведінки відповідно до усвідомлених мотивів, зведених у ранг смисложиттєвих орієнтирів.

В останньому випадку ціннісні орієнтації виступають у якості індивідуальної ідеології проактивного стилю життя. Вони формуються при засвоєнні соціального досвіду і проявляються у цілях, ідеалах, переконаннях, інтересах та інших елементах внутрішнього світу, реалізуються у поведінці особистості. У структурі пізнавальної і практичної діяльності ціннісні орієнтації тісно пов'язані з пізнавальними і вольовими сторонами, вони забезпечують стійкість особистості, спадкоємність певного типу поведінки. Система ціннісних орієнтацій становить змістову сторону спрямованості особистості та відображає внутрішню основу її ставлення до реальної дійсності.

Отже, діяльність веде до формування досвіду, проте досвід більш широке поняття і не може бути прирівняний тільки до досвіду діяльності, однак і без діяльності досвід втрачає своє фундаментальне значення, перетворюючись на сукупність теоретично освоєних даних. І, звісно, широта і різнобічність досвіду зростають, якщо він формується не просто в діяльності, а саме через практику, практичну діяльність конкретного суб'єкта.

Ціннісна орієнтація є, з одного боку, конкретним проявом ставлення особистості до фактів дійсності, а з іншого – системою фіксованих установок, що регулюють поведінку в кожен даний відрізок часу.

Ціннісні орієнтації – складне утворення, в якому можна виділити три основні компоненти: когнітивний, емотивний і поведінковий. Когнітивний – це елемент знання, емотивний – емоційна складова, яка впливає з оцінки; поведінковий – пов'язаний з реалізацією ціннісних орієнтацій у поведінці особистості.

До найважливіших компонентів структури особистості відносяться ціннісні орієнтації, за ступенем їх сформованості можна судити про рівень розвитку особистості. Розвинені ціннісні

орієнтації говорять про ознаку зрілості особистості, є показником соціальності. Стійка і несуперечлива сукупність ціннісних орієнтацій зумовлює такі якості особистості, як цілісність, надійність, вірність певним принципам та ідеалам, здатність до вольових зусиль в ім'я цих ідеалів і цінностей, проактивність життєвої позиції. Суперечливість ціннісних орієнтацій породжує непослідовність у поведінці. Нерозвиненість ціннісних орієнтацій – ознака інфантилізму, панування зовнішніх стимулів у внутрішній структурі особистості. Під час спільної пізнавальної і практичної діяльності, яка визначає взаємини учнів у групах, складаються групові ціннісні орієнтації. Збіг найважливіших ціннісних орієнтацій членів групи забезпечує її згуртованість.

Американський психолог Мілтон Рокіч розробив теоретичну модель вивчення ціннісних орієнтацій особистості (в рамках когнітивного підходу) і розробив методику для їх діагностики. І теорія, і методика широко використовуються психологами, діагностами, економістами, а також фахівцями в галузі політичних наук. Теорія М. Рокіча пояснює, що таке цінності, що особистості цінують і в чому полягають функціональні цілі системи особистісних цінностей.

У якості основного діагностичного конструкту автор тесту розглядає спрямованість особистості, що розуміється як значимість для учня закладів професійно-технічної освіти тих чи інших життєвих цілей і ціннісних орієнтацій, якими він керується у своєму житті. Залежно від устремлінь, які особистість намагається реалізувати, життєві сфери (професійна, навчання і освіта, сімейна, суспільне життя і сфера захоплень) являють для різних учнів різну ступінь значущості.

Вітчизняними і зарубіжними вченими запропонована значна кількість типологій цінностей. Найбільш поширеним є їхній поділ на духовні, соціальні й матеріальні. Крім того, виділяють цінності, що відповідають різним сферам соціального життя (моральні, естетичні, політичні, пізнавальні, економічні та ін.). М. Рокіч наводить свою типологію:

- ✓ цінності-цілі (термінальні), що визначаються їм як переконання особистості в тому, що кінцева мета індиві-

дуального існування варта того, щоб до неї прагнути. Термінальні цінності визначають для учня закладу професійно-технічної освіти сенс його життя, вказують, що саме для нього особливо важливе і значиме;

- ✓ цінності-засоби (інструментальні), які визначаються як переконання учня в тому, що певний спосіб дій або власність особистості є кращими у будь-якій ситуації.

Треба зазначити, що інструментальні цінності поділяються на групи: етичні, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні, конформістські, альтруїстичні; самоствердження, прийняття інших людей тощо.

Методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокіча заснована на прямому ранжуванні списків цінностей двох класів: термінальних і інструментальних (із 18 пунктів кожен). Спочатку учневі пропонується набір термінальних, а потім інструментальних цінностей.

Результати тесту залежать від адекватності в самооцінці учня закладу професійно-технічної освіти, тому фахівці рекомендують використовувати тест М. Рокіча в комплексі з іншими діагностичними методиками. Переваги цього тесту – універсальність, зручність і швидкість у проведенні та опрацюванні даних. Однак на результати може вплинути нещирість учня, прагнення (не завжди усвідомлене) давати соціально бажані відповіді. Тестування краще проводити індивідуально, а не в групі: фахівцю буде легше встановити довірчі відносини з учнем закладу професійно-технічної освіти, що підвищить ймовірність отримання щирих відповідей.

Для визначення спрямованості особистості нині використовується орієнтаційна анкета, вперше опублікована американським психологом Б. Бассом у 1967 р. Анкета складається з 27 пунктів, на кожен з яких можливі три варіанти відповідей, відповідні трьом видам спрямованості особистості. Учень має вибрати одну відповідь, яка найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і ще одну, яка, навпаки, найбільш далека від його думки або ж найменше відповідає реальності. Відповідь «найбільше» отримує 2 бали, «найменше» – 0, що зали-

шилася невибраною - 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 пунктами, підсумовуються для кожного виду спрямованості окремо.

Використовуючи дану діагностику, можна виявити такі спрямованості:

- ✓ спрямованість на себе (Я) - орієнтація на пряму винагороду й задоволення не щодо роботи і співробітників, агресивність у досягненні статусу, владність, схильність до суперництва, дратівливість, тривожність, інтровертированість;
- ✓ спрямованість на спілкування (С) - прагнення за будь-яких умов і обставин підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям, орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба у прихильності й емоційних відносинах з людьми;
- ✓ спрямованість на справу (С) - зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, яка корисна для досягнення спільної мети.

Анкета комунікативних і організаторських схильностей авторів Б. Федоришина, В. Синявського, чи ще її називають опитувальником КОС - призначена для вивчення комунікативних і організаторських схильностей. Основоположним методом дослідження є тестування. Методика призначена для підлітків і юнаків 14-17 років. Інтерпретація результатів проводиться відповідно до ключа оцінки та обробки даних дослідження.

Комунікативні та організаторські здібності є стрижневими у професіях, які за своїм змістом пов'язані з активною взаємодією між людьми. Вони є важливими чинниками для досягнення успіху в багатьох професіях типу «людина - людина» (наприклад: праця вчителя, тренера, лікаря тощо). Комунікативні та організаторські здібності є провідними у формуванні і розвитку міжособистісних відносин, у згуртуванні членів колективу, в організації навчальних, спортивних, ігрових та інших груп, у

прихильності людей, в умінні організувати і спрямувати їхню професійну діяльність.

Враховуючи, що здібності тісно пов'язані з потребами особистості, її інтересами і вибірковим емоційно-вольовим ставленням до діяльності, була розроблена психодіагностична методика опосередкованого виявлення комунікативних і організаторських здібностей – через виявлення й оцінку відповідних схильностей (методика «КОС-І»). Діагностиці піддаються потенційні можливості особистості в розвитку її комунікативних і організаторських здібностей.

Модифікована діагностична методика «КОС-І» ґрунтується на принципі відображення і оцінки учнем закладу професійно-технічної освіти деяких особливостей своєї поведінки в різних ситуаціях. Обрано ситуації, знайомі учневі з його особистого досвіду. Тому оцінка ситуації і поведінки в її умовах ґрунтується на відтворенні учнем своєї реальної поведінки і реальних, пережитих з його досвіду, відносин. Даний проєктивний опитувальник дає змогу виявити стійкі показники комунікативних і організаторських схильностей.

Психолог В. Ромек розробив у 1997 році тест впевненості, який включає 30 тверджень, на кожне з яких випробуваний має відповісти, вибравши одну з трьох запропонованих альтернатив. Упевненість може бути виміряна як узагальнене позитивне когнітивно-емоційне ставлення до власних навичок.

Твердження для визначення впевненості в собі згруповані в 3 шкали:

Шкала 1 – впевненість у собі, а протилежне (антонім) – невпевненість у собі. Високі оцінки за шкалою – 8–10 стенів – свідчать про виражену в учня здатність до прийняття рішень у складних ситуаціях, контроль власних дій і їх результатів.

Шкала 2 – соціальна сміливість – боязкість, сором'язливість. Твердження цієї шкали стосуються переважно емоційних процесів, які супроводжують вибір тієї чи іншої альтернативи поведінки, оцінки власних навичок і здібностей. Позитивні емоції, що супроводжують процес вибору певної альтернативи, представлені в показниках тесту високими – 8–10 стенів – значеннями за цією шкалою.

Шкала 3 – ініціатива в соціальних контактах – пасивність. Високі значення за шкалою характеризують учня як ініціативного й заповзятливого в соціальних взаємодіях, здатного запропонувати власний спосіб вирішення проблемної ситуації, зацікавленого в результативності взаємодії з людьми.

Методика діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта дозволяє оцінити готовність учнів закладів професійно-технічної освіти до ризику й визначити, наскільки їхній ризик є необхідним і доцільним. Опитувальник Шуберта доцільно проводити разом з методиками Т. Елерса щодо вивчення мотивації досягнення успіху, уникнення промахів і невдач.

Опитувальник потреби в досягненнях (за Ю. Орловим). Мотивація досягнення (успіху, удачі) – прагнення до поліпшення результатів, незадоволеність досягнутим, наполегливість у досягненні своїх цілей, прагнення домогтися свого будь-що-будь – є одним з притаманних властивостей особистості, що впливають на все людське життя.

Виміряти рівень мотивації досягнення, вмотивованості на успіх можна за допомогою розробленої шкали – невеликого тесту-опитувальника. Шкала ця складається із 22 суджень, можливі два варіанти відповідей – «так» або «ні». Відповіді, що збігаються з ключовими (за кодом), підсумовуються (1 бал за кожен таку відповідь).

Багатофакторний опитувальник особистості британського й американського психолога Реймонда Кеттелла (16PF – опитувальник) дає змогу з'ясувати особливості характеру, схильності та інтереси особистості. Опитувальник Кеттелла 16PF – одна з найбільш відомих багатофакторних методик, створена в рамках об'єктивного експериментального підходу до дослідження особистості. Відповідно до теорії особистісних рис Р. Кеттелла, особистість описується зі стабільних, стійких, взаємопов'язаних елементів (властивостей, рис), що визначають її внутрішню суть і поведінку. Відмінності в поведінці учнів пояснюються відмінностями у класифікуванні вираженості особистісних рис. Тест Кеттелла містить 187 запитань, на які пропонується відповісти учням (особам з освітою не нижчою 8–9 класів).

3.2. Корекційні методики у системі консультування з професійної кар'єри

Освітнянському психологові, який працює у системі професійної освіти, часто доводиться проводити психокоригувальну роботу за особистими потребами учнівської молоді. Для практичного психолога характерним є пріоритет обов'язків над правами. Права практичного психолога тісно пов'язані з обов'язками, впливають з них і без них реалізовуватися не можуть. Психокорекція – метод комплексного психологічного впливу на мету, мотиви і структуру поведінки учня закладу професійно-технічної освіти, а також на розвиток певних психічних функцій: пам'яті, уваги, мислення. Головними тут виступають навчання і тренінг, засвоєння нових навичок поведінки, спілкування, програмування тощо. Психологічне консультування з професійної кар'єри – метод психологічної допомоги, метою якого є: за допомогою спеціально організованого спілкування активізувати в учня закладу професійно-технічної освіти додаткові психологічні сили і здібності, які можуть забезпечити спосіб виходу з важкої життєвої ситуації, пов'язаної з розвитком професійної і кар'єрної компетентностей.

Види психокоригувальної роботи: індивідуальне психокоригування; групове психокоригування; психотренінг; консультативна робота із сім'єю. Принципи консультативно-коригувальної роботи:

- ✓ відкритість для учнів закладів професійно-технічної освіти;
- ✓ співпереживання учневі закладу професійно-технічної освіти і цінність його;
- ✓ терплячість до внутрішнього світу учня закладу професійно-технічної освіти;
- ✓ ставлення до внутрішнього світу учня закладу професійно-технічної освіти з добротою, ласкою і ніжністю;
- ✓ конфіденційність – усе, що розповідає учень закладу професійно-технічної освіти психологові під час бесіди, не

може бути повідомлено педагогічним працівникам і навіть батькам учня.

Індивідуальна психокорекція у простому варіанті проводиться під час психодіагностики: учень закладу професійно-технічної освіти заохочується до правильного виконання завдань, водночас виробляється оптимальна стратегія навчання, обирається майбутня траєкторія професійної кар'єри (проектування кар'єри як індивідуальної траєкторії майбутнього), робляться спроби корекції його самооцінки.

Завдання Центрів розвитку професійної кар'єри при закладах професійно-технічної освіти полягає в тому, щоб допомогти учневі з вибором, плануванням та реалізацією професійної кар'єри, вибрати таку професійну діяльність, вимоги якої до працівника збігалися б з його особистісними якостями і можливостями. У нагоді може стати використання у професійному консультуванні методик, спрямованих на виявлення самосвідомості особистості. Такою є, наприклад, методика І. Кона опису самого себе: «Хто я є» та «Я через 5 років» (написання твору на відповідну тематику). Ця методика дає можливість виявити насамперед змістові компоненти самосвідомості, найбільш актуальні її параметри. Самоопис сприяє виявленню: 1) соціально-рольової самоідентичності; 2) орієнтації учня закладу професійно-технічної освіти на свої специфічні ознаки та якості, які відрізняють її від інших і за якими вона порівнює себе з іншими; 3) здатності робити прогнози стосовно себе, місця професійної кар'єри у своєму загальному життєвому контексті.

Відповідні вимірювання можна також проводити за допомогою методики «Особистісний диференціал» (ОД) (виявлення диференціації особистості), методики «Полярні профілі» (ПП), методики американського психолога Тімоті Лірі (визначення уявлень учнів закладів професійно-технічної освіти про самих себе та своє «Я-ідеальне»), опитувальника соціально-психологічної адаптованості (СПА) (виявлення рівня адаптованості – дезадаптованості в системі міжособистісних стосунків), тесту сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО) (відображає сенсожиттєві орієнтації учня закладу професійно-технічної освіти) тощо.

Методика «Особистісний диференціал» призначена для вивчення властивостей особистості, її самосвідомості. Може використовуватися у тих випадках, коли необхідно одержати інформацію щодо суб'єктивних аспектів ставлення учня закладу професійно-технічної освіти до самого себе та до інших.

Тест сенсожиттєвих орієнтацій дає змогу оцінити «джерело» сенсу життя, яке учень закладу професійно-технічної освіти може знайти або в майбутньому (цілі), або в теперішньому (процес), або в минулому (результат), або у всіх трьох складових життя. Тест СЖО, крім основного показника усвідомлення життя, містить також п'ять шкал, які віддзеркалюють три конкретні життєві орієнтації (цілі в житті, насиченість життя і задоволеність самореалізацією) та два аспекти локусу контролю (локус контролю-Я та локус контролю-життя). Тест складається з 20 пар протилежних тверджень, які відображають уявлення про чинники усвідомленості життя учня закладу професійно-технічної освіти. Життя вважається усвідомленим за наявності цілей, задоволення за умов їх досягнення та впевненості у власних здібностях ставити перед собою цілі, вибирати завдання серед наявних і досягати результатів. Основою цього вибору є сформоване уявлення про сенс життя або його відсутність. Питання, в чому полягає сенс життя, не входить до компетенції психології.

Проблема надійного виявлення професійних настановлень учнів закладів професійно-технічної освіти є дуже важливою і дуже складною. Воно здійснюється, зазвичай, на підставі професійної консультаційної бесіди, але найцікавіші результати для виявлення механізмів професійних настановлень та умов їх формування можна отримати за допомогою використання стандартизованих тестів, побудованих на основі тієї чи іншої теоретичної моделі професійного вибору. Широкого поширення набула методика, запропонована американським психологом Джоном Крайтсом «Шкала зрілості професійних настанов». Ця діагностична методика орієнтована на виявлення 5 типів установок, зокрема: впевненість і рішучість у професійному виборі – нерішучість (цей тип установок представлений, наприклад, таким пунктом: «Я перебуваю в нерішучості щодо свого профе-

сійного вибору»); безтурботність і матеріальна забезпеченість – егоцентризм і матеріальні інтереси («Професія важлива лише настільки, наскільки дає змогу заробляти гроші»); самостійність і активність – залежність («Я буду слідувати тим порадам про вибір професії, які мені дають батьки»); реалізм і готовність до компромісів – соціальний престиж («Якщо професія вже вибрана, то більше думати про це годі»); інформованість і раціональність – страх («Щоб правильно вибрати професію, треба добре знати себе»). Ці установки репрезентуються окремими шкалами, які об'єднуються в інтегративну шкалу зрілості професійних установок. Теоретичною основою опитувальника послужила модель професійного розвитку, запропонована Д. Сьюпером і Дж. О. Крайтсом, у якій професійний розвиток розглядається як такий, що проходить ряд специфічних щодо віку етапів, у кожному з яких потрібно адекватне рішення професійних завдань. Проведення тестування можливе при досягненні випробуванням етапу професійного вибору; може проходити індивідуально і в групі; передбачає ситуацію «папір-олівець» (ознайомлення з інструкцією та відповіді на запитання); займає близько 10 хв. Опрацювання алгоритмізоване, здійснюється за шаблонами при порівнянні індивідуального профілю зі стандартними значеннями.

3.3. Психолого-педагогічний тренінг як засіб розвитку кар'єрної компетентності учнів

Проблема формування особистості, готової до успішної самореалізації у світі праці, є однією з актуальних у вітчизняній педагогічній теорії і практиці. Сучасне суспільство висуває на перший план питання підготовки не професіоналів вузького профілю, а конкурентоспроможних, ініціативних, мобільних особистостей, готових до інноваційної професійної діяльності, максимальної реалізації особистісного потенціалу, кар'єрного зростання. На слушне міркування В. Кашлача, успішність сучасної професійної освіти визначається, перш за все, гнучким

реагуванням на мінливі умови на ринку праці, здатністю професіонала оперативно перебудувати зміст своєї діяльності.

Доречними для нашого дослідження є позиції Л. Горюнової, Е. Зеєра, І. Зимньої, Л. Мітіної, Є. Могильовкіна, О. Садон, І. Янченко, які вважають, що в основі професійної кар'єри лежить компетентність, властивість фахівця, що забезпечує його фізичну, психічну, духовну і професійну відповідність вимогам певної професії, спеціальності, спеціалізації, стандартам кваліфікації, службової посади. Це дає можливість розглядати професійну кар'єру зі змістовної точки зору.

Формування життєвих планів, пов'язаних із професійною діяльністю, кар'єрним ростом, життям у цілому визначається змістом діяльності людини, соціальним і особистим досвідом, внаслідок цього актуалізація мотиваційно-ціннісного ставлення учнів закладів професійно-технічної освіти до освітньої діяльності як до основного базового етапу майбутньої кар'єри реалізується через зміст освіти, що сприяє поетапному формуванню і розвитку кар'єрної компетентності учнів (орієнтування, прилучення, закріплення), яке відповідає вимогам: створення умов для розвитку потреби у виборі, плануванні та реалізації кар'єри через знайомство з психологічними особливостями, вимогами обраного професійного середовища до професійно важливих якостей фахівця, потребами регіону в кадрах, основними перспективами розвитку регіону, можливими шляхами продовження або додаткової освіти в обраній професії; надання можливості проб для самопізнання й аналізу мотивів, цінностей, інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій, здібностей, якостей особистості, і на основі цього сприяє самовизначенню, самоактуалізації і формуванню адекватної самооцінки; забезпечення можливості участі в різних видах обраної професійної діяльності у поєднанні з розвитком професійної спрямованості особистості, що включає потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви і відносини.

Під кар'єрною компетентністю розуміється мета-вміння кваліфікованого робітника з інноваційним мисленням оперувати знаннями та інструментами, що дають можливість вирішувати, крім основних, нетипові та нестандартні кар'єрні завдання, а

також ефективно вибудовувати кар'єрний шлях (траєкторію) (за Є. Могильовкіним).

У зв'язку з цим, актуальним стає процес формування і розвитку кар'єрної компетентності майбутнього фахівця, зокрема, кар'єрних компетенцій вже на етапі професійної підготовки. Це дає змогу молодій людині відповісти на запитання: ким бути, де і як жити, де і як працювати, який стиль життя вибрати, як реалізувати потреби і бажання, як стати успішним?

Проблема формування кар'єри майбутнього фахівця отримала найбільш широкий розгляд у межах компетентнісного підходу, який сьогодні відображає основні аспекти процесу модернізації сучасної професійної освіти.

З позицій цього підходу, кар'єрна компетентність розглядається як елемент професійної компетентності особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність до професійної самореалізації та супроводжується рефлексивним баченням себе, адекватною самооцінкою і визначає цілеспрямований процес та результат розвитку професійної кар'єри.

Однією зі складових професійної компетентності є кар'єрна компетентність. Для успішного працевлаштування після закінчення закладу професійно-технічної освіти учневі необхідно не просто засвоювати набір знань і професійних інструментів з конкретної професії (спеціальності), а напрацьовувати певні здатності та якості, тобто розвинути ревні компетентності.

Дотримуючись виділеної І. Зимньою структури компетентності (включає готовність до прояву компетентності, володіння знанням змісту компетентності, досвід прояву компетентності у різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях, ставлення до змісту компетентності і об'єкта її застосування, емоційно-вольову регуляцію процесу і результату прояву компетентності), охарактеризуємо зміст компонентів структури кар'єрних компетентностей учнів закладів професійно-технічної освіти. Мотиваційно-ціннісний – характеризується ціннісним ставленням учнів до професійної освіти як до початку процесу вбудовування особистості у систему відносин майбутнього професійного середовища і кар'єри. Когнітивний – усвідомлен-

ням періоду отримання професійної освіти як етапу майбутньої кар'єри; знаннями про можливі шляхи розвитку кар'єри, її типах, етапах, стратегіях, вимогах професійного середовища до знань, умінь, навичок, компетенцій, особистим якостям претендента; розвиненим емоційним інтелектом. Діяльнісний –здійсненням діяльності, спрямованої на планування кар'єри на початковому етапі професійної освіти, рішення освітніх і професійних завдань відповідно до перспективного кар'єрного плану. Рефлексивно-оцінний – здатністю до систематичного аналізу та адекватної самооцінки особистісних якостей і результатів своєї професійної освіти у контексті перспективних планів на професійну діяльність і кар'єрний розвиток.

Під формуванням кар'єрної компетентності учнів будемо розуміти цілеспрямовану й організовану педагогічну діяльність викладачів закладів професійно-технічної освіти, спрямовану на позитивну зміну змісту компонентів кар'єрної компетентності учнів у процесі набуття професійної освіти.

Модель формування кар'єрної компетентності учнівської молоді, запропонована І. Янченко, побудована на основі інтеграції системного, компетентнісного, діяльнісного, особистісно-орієнтованого підходів, це являє собою єдність, функціональну взаємодію цільового, змістовного, технологічного, діагностичного блоків. Вона дала змогу підтвердити можливість й результативність формування кар'єрної компетентності студентів у професійній освіті та визначити, що сенсожиттєва спрямованість професійної освіти (що реалізується за допомогою формування кар'єрної компетентності студентів) сприяє організованому оволодінню студентами вираженими якостями, необхідними для успішної професійної діяльності. Ці якості зумовлюють орієнтування у можливих напрямках кар'єри, що уможлиблює усвідомлено вибудувати індивідуальну освітню траєкторію, створювати умови для самовизначення і соціалізації студента в інтересах його самого, сім'ї та держави; розвиток актуальних для кар'єрного зростання потреб, спрямованих на самовиховання, самоосвіту, самореалізацію, самовизначення, самоактуалізацію, самоаналіз (якостей, що характеризують суб'єктну позицію) й

адекватну самооцінку, що дає змогу ставити досяжні цілі у подальшій професійній діяльності й кар'єрі.

Структура і зміст компонентів кар'єрної компетентності (мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивно-оцінного компонентів) дала змогу виявити С. Осиповій та І. Янченко педагогічні умови, що сприяють формуванню кар'єрної компетентності студентів в освітньому процесі вишу, що спрямовані на збагачення змісту освіти, який забезпечує когнітивну й мотиваційно-ціннісну основу формування кар'єрної компетентності; базуються на особистісно-орієнтованому підході й реалізуються за допомогою процесуальних педагогічних технологій, що забезпечують діяльну й рефлексивно-оцінну основу формування кар'єрної компетентності; націлені на прогресивний розвиток, прагнення до самопізнання, заняття суб'єктної позиції, прояв себе як особистості, в результаті чого будуть формуватися якості, необхідні фахівцю для майбутнього успіху у виборі, плануванні та реалізації професійної кар'єри.

Кар'єрна компетентність є психологічним чинником, який визначає саме ті з напрацьованих якостей, умінь і здібностей, які потрібні для вирішення складних, нестандартних алгоритмів, комплексних завдань. Водночас частина знань, умінь і навичок може бути «мертвим багажем»: він в учня є, але не включається при вирішенні складних або термінових завдань. У той же час інша, «активна частина», максимально включається за таких обставин — саме вона і становить кар'єрну компетентність.

Для правильного формування кар'єрної компетентності під час професійно-практичної діяльності доцільно використовувати психолого-педагогічний тренінг як засіб розвитку кар'єрної компетентності в учнів закладів професійно-технічної освіти.

Нині не існує загальноприйнятого тлумачення поняття «тренінг», що приводить до розширеного його розуміння й позначення цим терміном різних прийомів, форм, способів і засобів, що використовуються у психологічній практиці.

Термін «тренінг» (від англ. – train, training) має низку значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Подібна багатозначність притаманна й науковим визначенням тренінгу.

Російський дослідник Юрій Ємельянов визначає тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання й оволодіння будь-яким складним видом діяльності. Українська вчена Л. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг «як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в галузі міжособистісних відносин»; «засіб розвитку компетентності в спілкуванні»; «засіб психологічного впливу». Тренінг також можна охарактеризувати як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи й організацій з метою гармонізації професійного та особистісного буття учнівської молоді.

Тренінгова практика має ряд різновидів. Г. Ковальов називає її «колективом активного соціального навчання». Л. Петровська, Ю. Ємельянов і Є. Кузьмін використовують термін «соціально-психологічний тренінг», Т. Яценко — «активне соціально-психологічне навчання». Відомі й інші види тренінгової практики: відеотренінг (Х. Міккін), тренінг самосвідомості та особистісного росту (Н. Осухова), баллінівські групи (Б. Барабаш), тренінг з використанням системи К. Станіславського та ін. Більшість вітчизняних авторів тренінгове навчання називають «навчально-тренувальна група». Серед зарубіжних учених поширені терміни: «тренінгові групи у сфері міжособистісних відносин», або «Т-групи» (В. Байон, Л. Бредфорд, Й. Гібб, А. Маслоу), «групи зустрічей», або «групи особистісного росту» (К. Роджерс), «групи сензитивності» (М. Лейкін, Г. Сміз) та інші.

Тренінги, як форма практичної психологічної роботи, своїм змістом відображають певну парадигму (узагальнений принцип діяльності, певний культурний стандарт, зразок). І. Вачков виокремлює чотири типи таких парадигм:

- 1) тренінг як своєрідна форма дресури, за якої жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються патерни поведінки, а за допомоги негативного підкріплення «стираються» шкідливі, непотрібні;
- 2) тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування вмінь і навичок ефективної поведінки;
- 3) тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш

за все, засвоєння психологічних знань та деяких практичних умінь і навичок;

4) тренінг як метод створення умов для саморозкриття особливостей учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Вважається, що вперше тренінгові заняття, спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні, були проведені учнями К. Левіна в Бетелі (США) і отримали назву Т-груп. У їх основі лежала ідея: більшість людей живе і працює в групах, але частіше за все вони не віддають собі звіту в тому, яку участь вони беруть, якими їх бачать інші люди, які реакції викликає їхня поведінка в інших людей. Німецький, а потім американський психолог Курт Левін стверджував, що більшість ефективних змін в установках і поведінці людей відбувається в груповому, а не в індивідуальному контексті. А тому, щоб виявити і змінити свої установки, виробити нові форми поведінки, людина має подолати свою автентичність і навчитися бачити себе такою, якою її бачать інші.

Т-група визначалася як збори гетерогенних індивідів, які зустрічаються з метою дослідити міжособистісні відносини, групову динаміку та взаємодію. Успішна робота учнів К. Левіна в майстерні міжгрупових відносин привела до створення у США Національної лабораторії тренінгу. У цій лабораторії була створена група тренінгу базових умінь. Згодом результати її роботи враховувалися у практиці Т-груп.

Нині одним з найбільш поширених видів тренінгу є психолого-педагогічний тренінг. Більшість сучасних психолого-педагогічних тренінгів спрямовані на зняття обмежень і подолання труднощів, що заважають розвитку учня як у повсякденному житті, так і в освітньо-професійній сфері. Тренінг визначається як спосіб перепрограмування наявної в учня закладу професійно-технічної освіти моделі управління поведінкою і професійно-практичною діяльністю.

Тренінг - це особлива форма навчання, яка відрізняється від традиційної, оскільки в навчанні задіяний весь особистий досвід учасника, допомагаючи йому здобувати нові знання, водночас він може коригуватися певною реакцією групи. Учень отримує

можливість усвідомити ті сильні сторони, які допомогли йому досягти успіху, а також ті, що зумовлюють його невдачі.

Тренінгова атмосфера є концентрацією знань і досвіду як тренера, так і всіх учасників групи. Тут можна отримати відповіді на запитання, які індивідуально вирішуються роками. Усі знання отримуються в тісному взаємозв'язку з практикою, а значить, засвоюються без особливих зусиль і готові до негайного застосування. Час участі у тренінгу сприймається дуже суб'єктивно. Висока насиченість занять створює враження швидкого плину часу та значного життєвого періоду одночасно.

Успіх тренінгу багато в чому залежить від того, наскільки чітко учень уявляє, для кого, з якою метою і за якою програмою необхідно проводити тренінг. Важливим також є розуміння учасника тренінгу цілей і завдань, які можуть бути вирішені під час тренінгу.

Для того, щоб зрозуміти, чи потрібен учневі закладу професійно-технічної освіти психолого-педагогічний тренінг, доцільно чесно відповісти самому собі: «З якими труднощами давався досвід? Скільки помилок було скоєно, якої шкоди вони завдали? Скільки втраченого прибутку можна було б реалізувати, маючи тоді теперішній досвід? Чи часто доводилося аналізувати свої помилки, як у професійній практиці, так і в манері поведінки?». Отже, тренінг потрібен для тих, хто готовий удосконалюватися сам і зацікавлений у підвищенні ефективності освітнього процесу.

Психолого-педагогічний тренінг призначений для засвоєння учнем закладу професійно-технічної освіти прийомів ефективної взаємодії з іншими людьми. Можуть бути поставлені досить конкретні цілі перед групою, об'єднаною спільними інтересами і яка має однакову мету. В узагальненому вигляді можна сказати про те, що учень отримує можливість побачити себе очима інших. Багато нового відкривається в усталених уявленнях про себе: який ми вигляд маємо в очах інших людей; як чують те, що ми намагаємося донести до інших; як нас сприймають оточуючі. Далеко не завжди наші уявлення про себе збігаються з реальністю.

Побачити свій соціальний портрет, дізнатися про свої сильні і слабкі сторони в спілкуванні можна тільки під час самого спілкування. У тренінговій групі це можна зробити цілеспрямовано й безпечно. Зворотний зв'язок, отриманий від членів групи під час тренінгу, допоможе освоїти нові, більш ефективні способи взаємодії з людьми. Це тренінг професійних умінь, який може охоплювати найширший спектр професій і залежить, перш за все, від їх специфічної спрямованості.

Під час тренінгу учням закладів професійно-технічної освіти надається можливість навчатися на своєму безпосередньому життєвому досвіді. Створюється «концентроване середовище» пильної уваги до самих себе та інших. Кожен отримує можливість усвідомити ті сильні сторони свого характеру, які дають змогу бути успішним і через які саме особистісні особливості була допущена помилка.

Кожен учасник психолого-педагогічного тренінгу отримує можливість з'ясувати до деталей і змодельовати, з яких кроків складаються його особисті професійні навички – встановлення контакту, вміння переконати партнера, причини виникнення конфліктів і способи їх попередження. Детальне опрацювання кожного кроку дає змогу легше усвідомити кожному, який з кроків у реальності забезпечує успіх, а який веде в іншу сторону від мети. Учасники тренінгу порівнюють свої потенційні можливості зі ступенем їх реалізації, а також оцінюють свою професійну компетентність у порівнянні з іншими.

Для ефективного розвитку кар'єрної компетентності в учнів закладів професійно-технічної освіти під час психолого-педагогічного тренінгу доцільно дотримуватися правил його проведення. Тренер має пам'ятати, що груповий процес підпорядкований певним психологічним законам і правилам. У кожній тренінговій групі можуть встановлюватися свої особливі правила, однак існує ряд базових правил, яких необхідно дотримуватися під час проведення тренінгу. Перерахуємо найважливіші з них:

1. Єдина форма звертання один до одного на «ти» (називаючи ім'я). Для створення клімату довіри у групі запропонувати звертатися один до одного на «ти», включаючи й тренера. Це

психологічно зрівнює усіх, у тому числі й ведучого, незалежно від віку, соціального стану і статусу, життєвого досвіду, що, в свою чергу, сприяє розкритості учасників тренінгу;

2. Спілкування за принципом «тут і тепер». Під час тренінгу всі говорять тільки про те, що хвилює їх саме зараз, і обговорюють те, що відбувається з ними у групі;

3. Конфіденційність усього, що відбувається. Усе, що відбувається під час тренінгу, ні в якому разі не розголошується і не обговорюється поза тренінгом. Це допоможе учасникам тренінгу бути щирими і відчувати себе вільно. Завдяки цьому правилу учасники зможуть довіряти один одному і групі в цілому;

4. Персоніфікація висловлювань. Ніякі слова і вирази типу: «Більшість людей вважають, що ...», «Деякі з нас думають ...» замінюємо на: «Я вважаю, що ...», «Я думаю ...». Інакше кажучи, говоримо тільки від свого імені й тільки особисто комусь. Щирість у спілкуванні. Під час тренінгу говорити тільки те, що думаєш і відчуваєш, тобто щирість має замінити тактичну поведінку;

5. Неприпустимість переходу «на особистості». Слід говорити не про особистості чи будь-які негативні якості учня, а про його дії.

6. «Зворотний зв'язок». Кожен учасник має дати відчуті іншим, як він до них ставиться;

7. Не запізнюватись! Під час занять створюється деякий енергетичний простір, який треба берегти. Тому тренінги проводяться в ізольованому приміщенні. Учасники, які спізнюються або даремно базикають, «розріджують» його;

8. Тренінги, які не передбачають групову форму, також мають необхідні умови їх ефективності. Так, необхідна концентрація на тій якості, яку хочеш у собі виховати, необхідне вміння повного розслаблення, а також можливість давати простір своїй уяві.

У разі, якщо когось не влаштовують будь-які правила, то потрібно вирішити, прийняти їх або піти. Під час обговорення дається можливість висловитися всім бажаним, вислухати їхні пропозиції, а також обговорити їх.

Що потрібно знати тренеру? Як навчитися бути тренером? Брати участь у психолого-педагогічних тренінгах і проводити їх

самому якомога більше. У даній ситуації Ви – не викладач, який має «навчити жити», Ви лише допомагаєте кожному вивчити себе та інших учнів, зрозуміти свої почуття, контролювати власні думки і вчинки.

Найбільш оптимальна позиція ведучого – позиція друга, який розуміє, доброзичливий, уважний і вимогливий, а головне, здатний допомогти будь-кому стати самим собою. Інші тільки допомагають, а всю активну роботу проводить сам учасник. Ведучий повинен намагатися створити нестандартну ситуацію. Це буде сприяти інтересу до тренінгу і розкнутості його учасників. Оптимально – кругове розташування учасників на стільцях разом з тренером. Можна навіть усім сісти на підлогу. Бажано передбачити можливість перебудови простору відповідно до зміни характеру спілкування. Мається на увазі, що для ігор і завдань, які буде пропонувати ведучий учасникам, може знадобитися достатньо місця для їх проведення. Приміщення, де буде проходити заняття, не повинно бути занадто тісним. Бажано, щоб група почувала себе досить вільно в приміщенні і водночас не губилася у ній. Тут потрібно виходити з кількості учасників тренінгу. Світло в приміщенні не має бути дуже яскравим. Бажано, щоби був магнітофон, фонограми різних темпів і ритмів роботи.

Узагалі ведучий є тим учасником, який пояснює правила гри і стежить за тим, щоб вони не порушувалися. Його мета – не демонстрація своїх блискучих здібностей (робота для групи), а допомога в побудові відносин спілкування між учасниками (робота з групою). Для створення ігрового процесу ведучий може чергувати різні емоційні стани учасників, враховувати зміну можливих ритмів роботи, змінювати форми спілкування.

Найбільша помилка – думати, що тренер – «геній спілкування». Він елегантний, дотепний, артистичний і може знайти вихід з будь-якого становища. Це традиційний погляд на лідера в численній аудиторії. Інший стереотип: «тренер має бути активним і енергійним, він має заряджати учасників своєю енергією». Але як це заважає контакту з учасниками! Тренер має бути самим собою і не боятися цього.

Існують важкі ситуації для тренера і як з ними справлятися – розглянемо далі:

1. Група Вам не подобається. Це говорить про те, що до тренінгу Ви сформувавши у своїй голові якийсь образ майбутньої групи. Але справжнє задоволення Ви можете отримати, працюючи з реальною групою. З метою профілактики рекомендується не конкретизувати заздалегідь свої очікування. Чим більше вони деталізовані, тим явніше буде ваше розчарування.

2. Ви хвилюєтеся перед групою. Тільки не розцінюйте це як слабкість і не приховуйте своє хвилювання. Якщо ми намагаємося придушити емоції, вони тільки посилюються, а якщо не боїмося їх проявити, це веде до розрядки і їх зникнення. Краще скажіть про своє хвилювання привселюдно. Це додасть Вам щирості і переконливості. Так слід чинити і з іншими почуттями, що Вас турбують (страх, втома, злість).

3. Учасники розмовляють і на Вас не звертають уваги. Саме безпорадна дія у цій ситуації – кричати: «Послухайте мене!» Більш ефективним буде запропонувати їм: «Подивіться, що я зараз буду робити». Це можна супроводжувати хитромудрими рухами рук над головою. Ворушіть руками до повної тиші. Подякуйте учасникам за увагу і скажіть те, що збиралися сказати.

4. Учасники вимагають від Вас більшої активності і підтримки. Підтримка психолога необхідна, але має бути найменшою з усіх можливих. У даному випадку учасники проєктують на Вас свої сильні якості. Допмагаючи їм більше необхідного, Ви тим самим забираєте їх силу собі й послаблюєте учасників.

5. Ви втратили орієнтацію і не знаєте, що робити далі. Не метушіться і не нервуйте. Якщо Ви не знаєте, що робити, то і не треба нічого робити. Посидьте, помовчіть разом з учасниками. Розкажіть, як Ви любите тишу в групі, які важливі процеси у цей час відбуваються. Може бути, що справді на вашому тренінгу настане час тиші й спокою.

6. Задуманий Вами сценарій тренінгу не виходить. Зіпсувати тренінг може заздалегідь приготовлений план. У цьому випадку, замість організації творчого спілкування, Ви будете заганяти учасників у свій сценарій. При цьому може статися зсув акцентів.

Цінним стає відповідність поведінки учасників вашого проекту, тобто Ви починаєте навчати їх слухняності, а не спілкуванню.

7. Ви відчули сильну втому під час або після тренінгу. Втома свідчить про те, що Ви робили щось неправильно. Вона говорить про невідповідність вашого стану і стану групи, про витрату сил на протиборство цих станів.

Для правильного формування і розвитку кар'єрної компетентності під час психолого-педагогічного тренінгу доцільно дотримуватися правил тренінгу, але й потрібно знати переваги та недоліки тренінгів. У житті ми завжди мріємо про те, щоб стати багатим і щасливим і хочемо неодмінно, щоб наші мрії збувалися. Такі райдужні перспективи нам малюють тренінги особистісного зростання. Нині, в період економічної кризи, як ніколи популярні різні тренінги серед усіх верств населення. Але чи так вони ефективні й у чому їх плюси і мінуси?

Тренінг тренінгу різниця. Існує маса корисних умінь, які можна допомогти виробити учням закладів професійно-технічної освіти, а саме: вміння працювати у команді, керувати своїм робочим часом, розвивати свою самодостатність або підвищити своє вміння спілкуватися з людьми, вміти і спілкуватися, і переконувати.

Потрібно пам'ятати, що ми працюємо для того, щоб жити, а не живемо, щоб працювати. І тому, якщо навчання ґрунтується на тому, що від чогось треба рятуватися, ховатися тощо – це не позитивне вчення. Якщо Вам кажуть під час навчання, що Ви обраний, не такий як всі, Ви чимось відрізняєтеся від інших – йти на такий тренінг не варто. Подібні формулювання – наживка для того, щоб Вас зловити у свої сітки. Кожна людина унікальна, і ніхто з цим не сперечається, але помилкове відчуття обраності часто призводить до руйнування своєї власної особистості.

Тренери на тренінгах часто досвідчені маніпулятори і запевняють, що будь-якого учня можна перетворити в щасливця і багатія, не вимагаючи від нього ніяких умов. Одним з варіантів маніпуляцій є впровадження в практику постійного відчуття провини. Учні постійно твердять, що він працює не на повну силу і він має працювати краще, чого від нього і чекають. А якщо

Вас відправляють на подібні тренінги примусово, то варто задуматися про подальше відвідування такого роду заходів.

Назвемо плюси психолого-педагогічних тренінгів: отримання нових знань; набуття нових навичок і моделей поведінки; поява віри у себе; на тренінгу є можливість дізнатися багато нового про людей і світ взагалі; тут можна краще пізнати і зрозуміти себе.

На тренінгах є можливість послухати думку інших учасників з питання, яке хвилює. Проблему можна пропрацювати у парах, трійках, у четвірках, усією групою; для цього використовуються спеціальні техніки і вправи. Є можливість опрацювати відразу кілька питань і всі ті проблеми, які виявилися на психолого-педагогічному тренінгу. Тут можна «програти» проблемні, стресові ситуації з життя, подивитися на все це з боку і навчитися вирішувати їх по-новому.

Отже, тренінг – це можливість підвищити свій статус, почавши проявляти самого себе по-новому; можливість підвищити духовний рівень; поява нових ділових і дружніх зв'язків; на тренінгу можна знайти клієнтів, нових друзів або просто приятелів; форма дозвілля, розваги з користю для самого себе; велике задоволення тощо.

Важливо знати і мінуси психолого-педагогічних тренінгів, а саме: не завжди хочеться розповідати про свою проблему іншим учням; страшно відкриватися, не хочеться впускати в душу чужих. Тому деякі закриваються і не включаються у роботу на тренінгу; страх, що про твої проблеми або, навпаки, мрії дізнаються знайомі, особливо якщо вони теж присутні на цьому тренінгу. Тому завжди укладається договір між учасниками не обговорювати те, що почули, за межами тренінгу.

Психолого-педагогічний тренінг – галузь практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні. Базовими методами такого тренінгу виступає дискусія і рольова гра в різних модифікаціях, поєднаннях.

Нині вивченням тренінгу як форми інтерактивного навчання займаються багато дослідників. Так, на думку Д. Задвицької і Т. Сергеева, психолого-педагогічний тренінг суттєво полегшує і

прискорює процес оволодіння знаннями, вміннями і навичками ефективною соціальною поведінки. Використання його сприяє оптимізації комунікативних можливостей молодого фахівця, необхідних для організації повноцінної продуктивної взаємодії з іншими людьми в практичній діяльності і в міжособистісних відносинах, створює можливість для повного самопізнання і самовизначення.

У той же час теоретичний аналіз психолого-педагогічного тренінгу, його функцій, принципів і методів показав, що тренінг може служити комплексним засобом корекції міжособистісних відносин учнів закладів професійно-технічної освіти, так як у його принципах, методах, вправах закладена унікальна можливість вирішувати одночасно цілий ряд актуальних завдань і, перш за все, завдання підвищення комунікативної та кар'єрної компетентності, рівня сензитивності, корекції самооцінки, навчання правил здійснення зворотного зв'язку. Принципи психолого-педагогічного тренінгу (рівність позицій учасників, активність, персоніфікація висловлювань, акцентування мови почуттів, довірливість спілкування, зворотний зв'язок) за сутністю є цінністю опосередкованого спілкування, завдяки якому докорінно змінюється ставлення учасників тренінгу один до одного і до самого себе. Досвід перебування у групі служить для учнів закладів професійно-технічної освіти джерелом знань інтерперсонального спілкування (комунікативної компетентності), кращого розуміння себе і партнера, з яким відбувається спілкування. Методи психолого-педагогічного тренінгу (групова дискусія, рольова гра, тренування соціальної чутливості) дають учням закладів професійно-технічної освіти можливість більш повного і адекватного розуміння себе, партнера, з яким відбувається спілкування, ситуації міжособистісної взаємодії в цілому, руйнування старих стереотипів і засвоєння нових, більш продуктивних форм поведінки в ситуаціях інтерперсональної взаємодії, вміння коректно здійснювати зворотний зв'язок і конструктивно брати участь у конфронтації. Одним словом, психолого-педагогічний тренінг цілком може служити як теоретичною базою, так і практичною основою в корекції

міжособистісних відносин учнів закладів професійно-технічної освіти.

Психолого-педагогічний тренінг відновлює адекватну самооцінку особистості, тобто робить адекватною систему відносин особистості з навколишньою дійсністю, підвищує рівень емпатичних здібностей учнів закладів професійно-технічної освіти, що створює передумову для подальшого розвитку їх сензитивності. Під впливом психолого-педагогічного тренінгу в учнів закладів професійно-технічної освіти знижується рівень агресивності і конфліктності, актуалізується мотив співпраці в міжособистісних відносинах, формуються вміння коректного здійснення міжособистісного зворотного зв'язку, змінюється стиль педагогічного спілкування в сторону його більшої демократичності, формуються кон'юнкційні властивості взаємодії учнів закладів професійно-технічної освіти один з одним, поліпшується соціально-психологічний клімат у формальному учнівському колективі за всіма складовими його компонентами: емоційному, поведінковому, когнітивному. Психолого-педагогічний тренінг коригує не тільки самооцінку учнів закладів професійно-технічної освіти, а й докорінно змінює їх системи міжособистісних відносин, роблячи їх більш гармонійними, стійкими, а взаємодії і спілкування один з одним суб'єкт-суб'єктивними, тобто – більш конструктивними.

Психолого-педагогічний тренінг формує в учнів закладів професійно-технічної освіти толерантність до різних точок зору, адаптує їх до різних ситуацій міжособистісної взаємодії. Психолого-педагогічний тренінг має корекційний потенціал щодо усунення певного роду неузгодженостей, які виступають причинами конфліктів в учнівському колективі, зокрема психолого-педагогічний тренінг здатний усунути такі характерні неузгодженості, що виникають серед учнів закладів професійно-технічної освіти: між сприйняттям і відсутністю адекватної оцінки окремих осіб та груп, між почуттями і думками, неузгодженості в психологічній сумісності, установках у ставленні один до одного, в передачі і прийомі інформації, а також неузгодженості між розумінням і виконанням норм, запропо-

нованих соціальною роллю її виконавцям. Це означає, що ППТ може цілком ефективно бути використаний для попередження (усунення) конкретних причин наступних конфліктів: соціально-психологічних, емоційно-неврогенних, морально-етичних, комунікативних, рольових.

Психолого-педагогічний тренінг, як засіб розвитку кар'єрної компетентності в учнів закладів професійно-технічної освіти, має важливе значення для підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри (проектування кар'єри як індивідуальної траєкторії майбутнього). За змістом психолого-педагогічний тренінг – це фахово-підготовлені психологічні матеріали, завдяки яким більш успішно і за коротший час майбутні фахівці підвищують рівень готовності до професійної кар'єри, розвивають професійно значущі характеристики особистісної кар'єрної зрілості.

Складові такого психолого-педагогічного тренінгу містять мету, завдання, напрями роботи, очікуваний результат, принципи, форми, методи, прийоми, тривалість виконання програми. Програма може включати такі блоки: діагностичний, корекційний, розвиваючий, профілактичний. Діагностичний блок передбачає проведення психодіагностичних методик для розвитку професійно значущих характеристик кар'єрного розвитку майбутніх фахівців. Корекційний блок спрямовується на виправлення особистісних структур, що можуть перешкоджати майбутньому кар'єрному та особистісному зростанню. Розвиваючий блок використовується для планування вдосконалення професійно значущих характеристик кар'єрного розвитку майбутніх фахівців. Профілактичний блок передбачає застосування заходів попередження кар'єрної незрілості.

Аналіз сутності діяльності учасників у психолого-педагогічному тренінгу дозволяє зробити висновок про значну педагогічну цінність застосування такої технології для формування і розвитку кар'єрної компетентності, обумовлену тим, що під час тренінгу учасники займають суб'єктну позицію, мають можливість «приміряти» на себе роль у психолого-педагогічному тренінгу як модель професійної поведінки, що сприяє формуван-

ню позитивної професійної «Я–концепції», набувають досвіду міжособистісної і колективної взаємодії, що особливо цінно для «цифрового» покоління, у силу їх емоційної «холодності», під час рефлексії мають можливість оцінити особливості своєї поведінки і порівняти з поведінкою інших і на цій основі визначити нові цілі розвитку особистих якостей.

Питання для самоконтролю

1. Назвіть один з найважливіших напрямів у системі консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти.

2. За допомогою яких спеціально розроблених діагностичних методик здійснюється діагностика?

3. Що виявляють об'єктивні методики?

4. У чому полягає особливість об'єктивних методик?

5. Що отримує психолог (діагност) при використанні суб'єктивних методик?

6. Використання яких методик обов'язково вимагає від діагноста професійної психологічної підготовки, а використання яких методик можливо і без глибоких психологічних знань?

7. Назвіть основний методологічний принцип психодіагностики.

8. Що необхідно знати і пам'ятати при виборі (підборі) методик для проведення діагностики?

9. Які діагностичні методики доцільніше використовувати для діагностики у вік комп'ютерних технологій і цінності тимчасових ресурсів?

10. Що дозволяють отримувати комп'ютерні діагностичні методики?

11. Які 3 групи інноваційних методик можна використовувати у системі консультування в професійній кар'єрі учнів закладів професійно-технічної освіти?

12. Коли може використовуватися методика експертної оцінки професій?

13. На яких двох принципах заснована методика колірних метафор?

14. Які завдання дозволяє вирішувати методика колірних метафор?

15. З яких двох частин складається методика рисункових метафор «Мій життєвий шлях»?

16. Для чого призначена методика рисункових метафор «Мій життєвий шлях»?

17. Чим характеризується методика рисункових метафор «Мій життєвий шлях»?

18. Які методики використовуються для визначення сформованості психологічної готовності учнів закладів професійно-технічної освіти до вибору, планування та реалізації професійної кар'єри?

19. Охарактеризуйте методику «Ціннісні орієнтації» (Мілтона Рокича).

20. Для чого призначена анкета комунікативних і організа-торських схильностей (автори Б. Федоришин, В. Синявський)?

21. Чим може бути виміряна впевненість у тесті впевненості в собі В. Ромека?

22. Що показує методика діагностики ступеня готовності до ризику Шуберта (Тест / Опитувальник схильності до ризику Шуберта)?

23. Які корекційні методики у системі консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти Ви знаєте?

24. Що таке психолого-педагогічний тренінг як засіб розвитку кар'єрної компетентності в учнів закладів професійно-технічної освіти?

25. Що розуміється під кар'єрною компетентністю?

Література

1. Бородієнко О. В. Методичні рекомендації щодо розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку / Бородієнко Олександра Володимирівна // Київ: ІПТО НАПН України, 2017.

2. Бородієнко О. В. Теорія і практика розвитку професійної

компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку: монографія. – Київ: Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України, 2017.

3. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пособие / И. В. Вачков. – М., 2005.

4. Герлянд Т. М. Організація професійно спрямованої загальноосвітньої підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ аграрного профілю: метод. рек. / Герлянд Тетяна Миколаївна. – Київ: ЦП «Компринт», 2017.

5. Глущенко О. В. Методичні рекомендації щодо формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю у ПТНЗ / О. В. Глущенко–Запоріжжя: Просвіта, 2017.

6. Гриценко І. А. Особливості проектування професійної кар'єри учнівською молоддю в системі професійно-технічної освіти [електронний ресурс] / І. А. Гриценко // Теорія і методика професійної освіти: [електронний журнал]. – URL: http://ivet-ua.science/images/Journals_IPTO/TMPO/TMPO_15_2018.pdf

7. Гриценко І. А. Складові кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ [електронний ресурс] / І.А. Гриценко // Теорія і методика професійної освіти: [електронний журнал]. – URL: http://ivet-ua.science/images/Journals_IPTO/TMPO/TMPO_13_2017.pdf

8. Гриценко І. А. Формування психологічної готовності учнів закладів професійно-технічної освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 15 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Павлоград: ТОВ «ІМА-прес», 2018. – С. 81–87.

9. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985.

10. Закатнов Д.О. Стан і проблеми професійної орієнтації // Професійно-технічна освіта: інноваційний досвід, перспек-

тиви: науково-методичний збірник. – Випуск 6. – Х.: Компанія СМІТ, 2009. – С.173–180.

11. Кравченко Т. Методика вивчення професійних настановлень старшокласників як засіб оптимізації процесу їх професійного самовизначення [Електронний ресурс] // http://elibrary.kubg.edu.ua/713/1/T_Kravchenko_Uman_2012_42.pdf

12. Мешко Г., Мешко О. Психолого-педагогічний тренінг як засіб гармонізації особистості майбутнього вчителя // Український науковий журнал «Освіта регіону». – 2013. – № 3. – С. 330.

13. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография / Е. А. Могилевкин. – СПб: Речь, 2007.

14. Осипова С. И., Янченко И. В. Педагогические условия формирования карьерной компетентности студентов в образовательном процессе ВУЗа // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 2.

15. Осипова С. И. Карьерная компетентность как предмет педагогического исследования / С. И. Осипова, И.В. Янченко // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2012. – № 3 (51). – С. 135–141.

16. Педагогічна підготовка сімей різного типу до професійного самовизначення старшокласників: методичний посібник / [В. П. Горпинюк, О. М. Докукіна, Т. В. Кравченко, І. М. Мачуська, К. М. Павицька, Л. В. Повалій, В. Г. Постовий, А. В. Хижняк, О. Л. Хромова; за заг. ред. Т. В. Кравченко]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014.

17. Психодіагностика в службі зайнятості: метод. посіб. / за ред. В. В. Синявського, О. О. Яцишина.– К., 1998.

18. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс... на соиск. учен. степ. канд. психол. наук.; спец. 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009.

19. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования.– СПб: Речь, 2006.

20. Янченко И. В. Педагогический смысл понятия «карьера»

[Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы международного науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 102–105.

21. Ярославцева Г. В. Психолого-педагогический тренинг как средство коррекции межличностных отношений в педагогическом коллективе школы [Электронный ресурс] // <http://www.dissercat.com/content/psikhologo-pedagogicheskii-trening-kak-sredstvo-korreksii-mezhlichnostnykh-otnoshenii-v-ped>

РОЗДІЛ 4

КОНСУЛЬТАТИВНИЙ СУПРОВІД УЧНІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

4.1. Консультативний супровід з професійної кар'єри учнів – випускників закладів професійно-технічної освіти

Без створення гідних економічних і соціальних умов для формування мотивованої до праці та висококваліфікованої робочої сили, для функціонування професійно-кваліфікаційної та освітньої структури попиту та пропозицій на ринку праці неминуче буде деформований ланцюг: освіта – кваліфікація – доходи – довгострокові заощадження – рівень споживання.

Кожному випускникові закладу професійно-технічної освіти надається право на вибір роду занять і місця роботи. Щоб успішно здійснити цей крок, необхідні спеціальні знання, особливо в даний час, коли в складних економічних умовах, прискорення науково-технічного прогресу і формування ринку праці значно зросли вимоги до рівня підготовки фахівців.

При проведенні психолого-педагогічної підтримки і консультативного супроводу з професійної кар'єри випускників закладів професійно-технічної освіти необхідно враховувати такі аспекти, як розкриття індивідуальних здібностей особистості, особливості її соціально-професійне самовизначення, можливість працевлаштування, потреба конкретного регіону в даній професії, умови й організація праці, престижність даної професії. Престижність професій, відображаючи громадську думку про їхню значимість і привабливість, є одним з найважливіших чинників впливу на професійний вибір. Формується престижність професій під впливом соціально-економічних чинників. На неї впливають інтелектуальний зміст і творча сутність праці,

перспективи фахового зростання, саморозвитку, матеріальне забезпечення, санітарно-гігієнічні та соціально-психологічні умови праці тощо. Тобто престижність визначається не тільки змістом праці, а й її умовами.

Коли мова йде про вибір, планування та реалізацію професійної кар'єри випускниками закладів професійно-технічної освіти, доцільно створювати умови для формування в особистості цілеспрямованості, самокритичності, вміння робити вибір і нести за нього відповідальність. Потрібно використовувати форми і методи освітньої діяльності, спрямовані на особистісне та професійне самовизначення учнів, формування у них вміння цілепокладання, визначення перспектив фахового зростання тощо.

З метою розв'язання цієї проблеми з учнями закладів професійно-технічної освіти проводяться групові заняття, ігри у системі консультування з професійної кар'єри, просвітницькі бесіди, бесіди з елементами психолого-педагогічного тренінгу, самі психолого-педагогічні тренінги.

Саме психологічна підтримка і консультативний супровід з професійної кар'єри учнів закладів професійно-технічної освіти допомагає їм вибрати ту сферу діяльності, яка в максимальній мірі відповідає їхнім інтересам, схильностям і здібностям, а також користується попитом на ринку праці.

Професійна консультація – це метод психологічної допомоги учням у професійному самовизначенні та плануванні професійної кар'єри. Професійна консультація проводиться з урахуванням фізичних і психологічних індивідуальних особливостей особистості, її загальних і професійних інтересів, нахилів та здібностей, загальної і спеціальної освіти та підготовки. При проведенні такої психологічної консультації враховують також потреби ринку праці, можливості працевлаштування, перспективи професійного зростання, умови праці тощо. Психологічний сенс консультації полягає у тому, щоб допомогти учневі самому вирішити виниклі проблеми.

Які ж проблеми постають при взаємодії учня закладу професійно-технічної освіти зі світом професій, під час адаптації

на виробництва, виконанні професійних обов'язків і т. п.? До числа таких основних проблем можна віднести:

1. Перш за все, це визначення молодою людиною свого місця в світі професій, знаходження особистістю сенсу у виконанні конкретної професійної діяльності. Допомога в професійному самовизначенні є одним із завдань психологічної підтримки і консультативного супроводу з професійної кар'єри учнів та випускників закладів професійно-технічної освіти.

Актуальною проблемою для випускників закладів професійно-технічної освіти є вибір способу отримання подальшої професійної освіти. Особливо слід підкреслити, що випускники вибирають часто не професію, а саме тип професійного навчального закладу: технікум, коледж, інститут, академію, університет. При цьому, звичайно ж, мається на увазі і вибір певної професії (спеціальності). Взагалі значимість вибору професії на завершальній стадії професійної освіти дещо знизилася. Девальвація першого вибору професії обумовлена характером тих змін, які відбуваються в світі професій, змісті професійної праці й соціально-економічних умовах. Професійна діяльність нині вже не вибирається після закінчення закладу професійно-технічної освіти «на все життя». Проблема вибору професійної діяльності виникає перед багатьма учнями закладів професійно-технічної освіти неодноразово. Це може бути обумовлено звільненням, ліквідацією підприємства, незадоволеністю працею та багатьма іншими чинниками.

2. При виборі і виконанні професійної діяльності виникає проблема придатності професії для особистості. Особливо підкреслимо, що мова йде не про придатність особистості для професії, визначення якої – прерогатива професійного підбору.

Психологічна підтримка і консультативний супровід з професійної кар'єри випускників закладів професійно-технічної освіти має допомогти учням порівняти свої психофізіологічні й індивідуально-психологічні особливості з вимогами професії. Професійна придатність – не вроджена якість; вона залежить від спрямованості суб'єкта праці, мотивації, ціннісних орієнтацій, ставлення до праці. Під час тривалого виконання про-

фесійно-практичної діяльності відбувається пристосування функціональних систем і психічних процесів до праці, проте низький рівень профпридатності негативно позначається на продуктивності праці, а також на задоволеності нею. Тому визначення профпридатності працівника входить у компетенцію профконсультанта.

3. При виконанні професійної діяльності, освоєнні нової професійної ролі та нової системи професійних відносин виникають проблеми професійної адаптації працівника. Стартова психічна напруженість, невпевненість свідчать про необхідність психологічного забезпечення професійної адаптації. Своєчасна допомога профконсультанта усуне психологічний дискомфорт, запобіжить розвитку професійної дезадаптації, яка може призвести до деструктивної поведінки учня закладу професійно-технічної освіти, незадоволеності працею та іншим негативним наслідкам.

4. Одна з важливих проблем психологічної підтримки і консультативного супроводу з професійної кар'єри випускників закладів професійно-технічної освіти – надання допомоги учневі у знаходженні особистісного сенсу в професійній праці, можливості самозадоволення і таке інше. Однією з потреб особистості є реалізація її професійно-психологічного потенціалу в сфері праці, проте ситуація на виробництві, ринку праці не завжди сприятлива для задоволення цієї потреби. Під час професійної консультації необхідний пошук шляхів реалізації себе, самоздійснення в конкретній соціально-професійній ситуації. Важливо дати учневі закладу професійно-технічної освіти шанс бути тим, ким би він хотів бути.

5. Проблеми підвищення кваліфікації, професійного зростання, реалізацією кар'єри виникають перед особистістю вже на етапі виконання професійної діяльності, але актуальними вони стають після періоду адаптації. За такого підходу прогнозування професійного успіху є одним із завдань профконсультації. При складанні цього прогнозу необхідно співвіднести мету особистості, її цінності з кваліфікаційними рівнями, професійними категоріями і ступенями кар'єри. Звісно, слід врахувати також рівень загальної та професійної освіти молодого людини. Нерідко

для реалізації цього прогнозу учневі закладу професійно-технічної освіти потрібно змінити свою професійну поведінку, і, звичайно, допомога профконсультанта буде при цьому доречна.

6. Будь-яка професійна діяльність характеризується стагнацією, кризами, конфліктами. У ці періоди порушується психологічне благополуччя особистості, вона стає вразливою, нестійкою. Своєчасне звернення до профконсультанта допомагає учневі закладу професійно-технічної освіти усвідомити суть труднощів, виробити стратегію оптимальної професійної поведінки, подолати деструктивні моменти у професійному житті.

7. І, нарешті, ще одна проблема породжує необхідність профконсультації – часткова втрата працездатності внаслідок перенесених захворювань, травм, що призвели до інвалідності. Психологічна допомога у виборі нової професії, полегшенні професійного самопочуття, знаходженні нових цінностей, набуття себе в нових умовах має стати предметом психологічної підтримки і консультативного супроводу з професійної кар'єри. Професійна реабілітація у цих випадках без допомоги профконсультантів буде ускладнена.

Психолого-педагогічний супровід учнів та випускників закладів професійно-технічної освіти – це інтегративна психолого-педагогічна технологія, що включає цілісну, відкриту систему діагностичних, розвиваючих, корекційних і педагогічних засобів, спрямованих на стимуляцію дорослішання (особистісного розвитку) учнів, у тому числі й в аспекті професійного самовизначення, і надання соціо-психолого-педагогічних послуг за індивідуальними запитами учнів. Потрібно прагнути до цілеспрямованого вихованого впливу на вибір учнями такої сфери праці, яка б збігалася з їх життєвими планами, схильностями і здібностями і, в той же час, враховувала б потреби суспільства у кваліфікованих робітничих кадрах.

Завдання професійно-практичної діяльності з кар'єрного консультування випускників закладів професійно-технічної освіти:

- ✓ формувати і розвивати в учнів позитивне ставлення до обраного виду професійної діяльності;

- ✓ навчити співвідносити вимоги, що висуваються професією, з індивідуальними якостями;
- ✓ навчити аналізувати свої можливості і здібності (сформулювати потребу в свідомості та оцінці якостей, можливостей своєї особистості);
- ✓ ознайомити учнів з професіями та спеціальностями, професійними навчальними закладами, підприємствами, установами міста і перспективами їх розвитку;
- ✓ організація просвітницької діяльності та професійного орієнтування учнів, формування у них професійних намірів на основі комплексного вивчення особистості з урахуванням їх індивідуальних, психофізіологічних особливостей, стану здоров'я та потреб у кадрах міста і країни в цілому.

Адже ні для кого не секрет, що робота відіграє важливу роль у житті кожної особистості та має великий вплив на його стан і самопочуття. Дослідження показують, що вдало обрана професійна кар'єра підвищує самоповагу і позитивне ставлення учня закладу професійно-технічної освіти до самого себе, усуває проблеми, пов'язані зі здоров'ям, і підсилює задоволеність життям, і таким чином впливає на загальну якість життя не тільки окремо взятого учня, але і, відповідно, всього суспільства в цілому. Тому так важливо для учня, що робить вибір, планування та реалізацію професійної кар'єри, здійснити правильний вибір майбутнього професійного шляху.

Зараз вибір майбутнього професійного шляху ускладнюється багатьма об'єктивними чинниками, які негативно впливають на здійснення правильного вибору:

- ✓ по-перше, це високий ступінь нестабільності й невизначеності життя, яке призводить до того, що сенс обраної професії часто полягає не у самій трудовій діяльності, а в благах, одержуваних за цю діяльність (рівень зарплати, престижність тощо);
- ✓ по-друге, матеріальні труднощі, що не дозволяють деяким учням претендувати на набуття бажаної професійної підготовки на комерційній основі і, відповідно, призводять до протиріччя між бажаним і можливим;

- ✓ по-третє, швидка мінливість професій: щорічно з'являється кілька сотень нових професій, при цьому багато з яких існує лише короткий термін, а потім або «вмирають», або змінюються до невпізнання тощо.

Можна перерахувати багато подібних чинників, але на перший план усе ж виходить неготовність (і особистісна, і емоційна, і інформаційна) учнівської молоді до свідомого вибору, планування та реалізації професійної кар'єри.

Це підтверджують результати педагогічних і психологічних досліджень, проведених в останні роки Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України (зокрема лабораторією професійної кар'єри), які свідчать про те, що значна частина випускників закладів професійно-технічної освіти не має сформованих планів професійного зростання і не робить усвідомленого вибору, планування та реалізації професійної кар'єри, їх вибір не ґрунтується на уявленнях про свої здібності й можливості, особистісні особливості тощо.

Резонно виникає питання: «Що ж робити? Як активізувати учнівську молодь, як допомогти їм зорієнтуватися і вибрати свідомо свою майбутню професійну кар'єру?».

Ми бачимо вирішення питання у комплексному підході до організації роботи із супроводу професійного становлення учнів закладів професійно-технічної освіти з визнанням особливої важливості психологічної складової даного процесу. Особливе місце під час професійного самовизначення відводиться психологічному супроводу не випадково і не з нашої примхи.

Щоб обрати, спланувати та реалізувати професійну кар'єру, учнівській молоді необхідно не тільки розбиратися в світі існуючих професій, але, перш за все, пізнати самого себе, свої особистісні якості, здібності, прагнення. Адже очевидно, що кар'єрних висот особистість швидше досягне у тій справі, яка, з одного боку, йому цікава, а з іншого – відповідає його здібностям. Наприклад, дизайнеру важливо мати зорову логіку і образне мислення, журналісту – вміння помічати деталі й логічно викладати думки, інструктору з фітнесу – фізичну підготовку і організаторські здібності, коректору – важлива увага, художни-

ку – образне мислення тощо. Тобто при виборі, плануванні та реалізації професійної кар'єри учнівською молоддю дуже важлива відповідність між психологічними особливостями особистості й характеристиками професійної діяльності. І в будь-якому виді діяльності важливо, щоб в учнівській молоді були присутні так звані «професійно-важливі якості». Тому, вибираючи певну професійну діяльність, важливо з'ясувати, визначити, чи є у особистості здібності, які б відповідали професійно-важливим якостям.

Крім того, тип реалізованої професійної діяльності має збігатися з особистісним, характерологічним типом, типом темпераменту. Тобто, якщо особистість товариська та комунікабельна, то їй підійде професія, пов'язана з численними контактами, а якщо емоційно нестійка – то вона не зможе виконувати рутинні види діяльності, що вимагають концентрації уваги протягом тривалого часу.

Усе вищесказане ще раз доводить доцільність і важливість саме психологічної допомоги, підтримки, психологічного супроводу професійного становлення і вибору, планування та реалізації професійної кар'єри учнівською молоддю. Саме психолог-консультант з Центру розвитку професійної кар'єри при закладі професійно-технічної освіти, володіючи необхідним багажем знань, методикою і технологією здійснення різних діагностичних і корекційних заходів, здатний об'єктивно оцінити перспективи і можливості учня і, аналізуючи ситуацію на ринку праці, реально допомогти в ухваленні рішення щодо вибору професійного і життєвого шляху.

Під психолого-педагогічним, консультативним супроводом ми розуміємо превентивну і оперативну допомогу в розвитку та сприяння в саморозвитку учня, яка спрямована на вирішення його індивідуальних проблем, пов'язаних з просуванням у професійному самовизначенні.

Психолого-педагогічний, консультативний супровід процесу саморозвитку особистості дозволяє інтенсифікувати процеси самопізнання, творчої самореалізації, а також активізувати внутрішні психологічні ресурси особистості з тим, щоб учень

закладів професійно-технічної освіти міг би повною мірою реалізувати себе в професійній кар'єрі.

Психолого-педагогічний, консультативний супровід забезпечує створення умов для ефективного особистісно-професійного самовизначення учнівської молоді за допомогою вирішення таких завдань:

- ✓ Формування в учнів закладів професійно-технічної освіти адекватної самооцінки, впевненості в собі та у своїх силах;
- ✓ розвиток вольової та мотиваційної сфери, самостійності та відповідальності;
- ✓ формування життєвих, зокрема професійних, цінностей, образу бажаного майбутнього і позитивного його сприйняття;
- ✓ формування життєвого плану – визначення життєвих цілей і допомога у виборі майбутньої професійної кар'єри з урахуванням схильностей, здібностей, характерологічних проявів.

Центри розвитку професійної кар'єри займаються проблемами професійного становлення учнівської молоді та здійснюють діяльність з психологічного супроводу вибору, планування та реалізації професійної кар'єри. Фахівці центру здійснюють діяльність за кількома напрямками. Це, перш за все, індивідуальна консультативно-діагностична допомога учнівській молоді та їхнім батькам, а також групова та індивідуальна професійні психологічні консультації, спрямовані на вивчення характерних особливостей особистості (ціннісні орієнтири, інтереси, потреби, нахили, здібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент).

З метою підвищення професійної компетентності психологів-консультантів з питань професійного становлення учнівської молоді, організації психологічного супроводу даного процесу, а також забезпечення їх новітнім діагностичним інструментарієм, навчально(науково)-методичним центрам професійно-технічної освіти доцільно систематично проводити навчальні семінари та методичні консультації.

Психологи-консультанти Центрів розвитку професійної кар'єри координують (курують) також школи найближчих районів, де реалізують комплексну модель психологічного супроводу професійного становлення учнів, насамперед – старшокласників, яка, з одного боку, інтегрує діагностичну, консультативну, просвітницьку та тренінгову роботу, а, з іншого боку, включає у супровід всіх суб'єктів: учнів, батьків, педагогічних працівників, які є значущими для учнівської молоді. Головне завдання діяльності психологів-консультантів за цим напрямом – створення умов для усвідомлення учнями закладів загальної середньої освіти своїх можливостей і здібностей, свого життєвого шляху, адже, як відомо, саме учнівський вік (15–17 років) є сензитивним для формування соціально-особистісної рефлексії, світогляду і ставлення до навколишньої дійсності. Зазначимо, що Центрами розвитку професійної кар'єри нині накопичується досвід роботи з цього напрямку, створюється велика база даних моніторингових психологічних і соціологічних досліджень (комп'ютерна обробка результатів досліджень).

4.2. Консультативний супровід з професійної кар'єри учнів соціальних категорій

Істотно зростає роль психологічної підтримки і консультативного супроводу з професійної кар'єри учнів соціальних категорій, необхідність якого в останні роки активно обговорюється вченими, практиками, представниками Міністерства освіти і науки у публікаціях і публічних виступах на конференціях різного рівня. Усі вони одностайно визнають, що вирішення поставлених перед системою професійної освіти завдань не можливе без кваліфікованого психологічного забезпечення. У вирішенні цих завдань провідну роль можуть зіграти Центри розвитку професійної кар'єри, діяльність яких покликана забезпечувати комплексний психолого-діагностичний, консультативний супровід учнів, у тому числі, соціальних категорій на всіх етапах їх професійного самовизначення, становлення і

розвитку: етапі вибору і реалізації професійної кар'єри, під час професійної діяльності і, в разі необхідності, коригування професійного майбутнього (більш детально про діяльність Центрів розвитку кар'єри – див., наприклад, http://nmc-ptv.volyn.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=92&Itemid=549, <http://kvpu.info/tsentr-profesiynoyi-karyery/>).

Сучасний ринок праці дуже динамічний і на нього впливає множина факторів різної природи (соціальних, політичних, економічних і таке інше). Центри розвитку професійної кар'єри, в свою чергу, зобов'язані швидко реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці. Формування гнучкого ринку праці, що робить ставку на мобільного працівника, вимагає значного розширення функцій і відповідальності Центру розвитку професійної кар'єри. Місія Центрів розвитку професійної кар'єри полягає у створенні цілісної системи консультування з професійної кар'єри та психологічної підтримки учнів, насамперед – соціальних категорій, що сприяє підвищенню мотивації особистостей до трудової діяльності за професіями та спеціальностями, затребуваними на ринку праці.

Цілями діяльності таких центрів є: надання послуг у сфері консультування з професійної кар'єри та психологічної підтримки учнів соціальних категорій; науково-методичне, інформаційне та організаційне забезпечення в сфері консультування з професійної кар'єри та психологічної підтримки учнів соціальних категорій; реалізація програм додаткової професійної освіти.

Для досягнення цілей Центри розвитку професійної кар'єри здійснюють такі основні види діяльності:

1) консультування з професійної кар'єри учнів соціальних категорій:

- ✓ впроваджують сучасні профінформаційні технології, що забезпечують учнів соціальних категорій інформацією про стан ринку праці та його потреби в кваліфікованих кадрах, формах і умовах освоєння професії, можливості професійного самовдосконалення під час трудової діяльності;
- ✓ спільно із зацікавленими організаціями проводять профінформаційні заходи, спрямовані на ознайомлення учнів соці-

- альних категорій зі станом і перспективами розвитку ринку праці, тенденціями в сфері професійної освіти та економіки;
- ✓ впроваджують сучасні технології з консультування з професійної кар'єри, що забезпечують ефективне професійне самовизначення і самопізнання особистості під час вибору, планування і реалізації професійної кар'єри, професійного розвитку з урахуванням індивідуальних психофізіологічних особливостей і потреб ринку праці;
 - ✓ надають консультування з професійної кар'єри у вирішенні проблем професійного вибору з урахуванням особистих якостей і професійних можливостей інвалідам, молоді, включаючи школярів, дорослому населенню;
 - ✓ проводять профдіагностичні заходи з учнями соціальних категорій, спрямовані на самопізнання особистісних особливостей, професійних схильностей, інтересів, здібностей у трудовій діяльності та сприяють вибору і реалізації професійної кар'єри;
 - ✓ проводять консультування з професійної кар'єри учнів соціальних категорій, спрямовані на супровід професійного вибору, освоєння технології вибору, планування і реалізації професійної кар'єри та побудові плану професійної самореалізації;
 - ✓ надають профконсультаційну допомогу учням загальноосвітніх установ, закладів професійно-технічної професійної освіти, випускникам ЗП(ПТ)О на перших етапах трудової діяльності, вихованцям шкіл-інтернатів та дитячих будинків, інвалідам, особам з обмеженою працездатністю, незайнятого населення, громадянам, які мають статус безробітного, вимушеного переселенця або біженця, і іншим соціально-незахищеним громадянам;
 - ✓ організують і проводять заходи з оцінки професійної компетентності особистості, професійного відбору (підбору) за професіями та спеціальностями соціальної сфери, що висуває підвищені вимоги до учня соціальних категорій;
 - ✓ аналізують та узагальнюють результати консультативного супроводу з професійної кар'єри учнів соціальних категорій.

- ✓ Розглянемо види і зміст консультативного (соціально-реабілітаційного) супроводу з професійної кар'єри, що реалізується під час інклюзивної професійної освіти осіб з обмеженими можливостями здоров'я та інвалідів.

1. Діагностичний супровід включає формування, оновлення бази даних учнів з обмеженими можливостями в Центрі розвитку професійної кар'єри.

Основними завданнями на даному етапі є:

- ✓ проведення анкетування учнів-інвалідів з метою виявлення їх потреб;
- ✓ здійснення консультаційної роботи з педагогічними працівниками закладів професійно-технічної освіти і однокурсниками (за умови яскраво виражених фізичних особливостей учня з інвалідністю) з метою формування лояльного середовища і культури спілкування;
- ✓ моніторинг потреб, що виникають в учнів-інвалідів у період навчання у закладах професійно-технічної освіти.

2. Навчально-методичний супровід напряму передбачає методичне забезпечення різних видів супроводу консультування з професійної кар'єри. Основні завдання даного напряму такі:

- ✓ підвищення кваліфікації педагогічних працівників, психологів та інших фахівців, що працюють з інвалідами в закладах професійно-технічної освіти, навчання нових сучасних соціально-психологічних технологій;
- ✓ організація консультування учнів-волонтерів, які допомагають учням-інвалідам;
- ✓ складання індивідуальних маршрутів супроводу професійної освіти, що включають розгляд можливостей створення нелінійного розкладу занять і систематичних пропусків занять у закладах професійно-технічної освіти у зв'язку з основним захворюванням і збільшення, в зв'язку з цим, частки самостійної роботи учнів-інвалідів;
- ✓ організація обміну досвідом супроводу консультування з професійної кар'єри учнів-інвалідів у закладах професійно-технічної освіти м. Києва з іншими закладами професійно-технічної освіти України.

3. Психологічний супровід. У межах цього напрямку супроводу консультування з професійної кар'єри учнів-інвалідів і осіб з обмеженими можливостями здоров'я (ОМЗ) створюються умови для повноцінного особистісного та професійного розвитку і профілактики можливих труднощів в адаптації учнів-інвалідів, формуються вміння і навички саморегуляції, релаксації, надається допомога і підтримка учням на етапі особистого вибору і складання плану вирішення проблеми в системі консультування з професійної кар'єри.

Завданнями даного напрямку є:

- ✓ консультування з професійної кар'єри з питань особистісного і професійного розвитку молоді людини на всіх етапах безперервної освіти;
- ✓ допомога учню-інваліду в гармонізації відносин з самим собою, до соціального оточення, підвищення впевненості у собі;
- ✓ виявлення проблем учнів-інвалідів у системі консультування з професійної кар'єри під час масової діагностики, збір інформації про суть виниклих проблем;
- ✓ вивчення індивідуальних особливостей і особистісних пріоритетів учнів-інвалідів;
- ✓ консультування педагогічних працівників і співробітників з особливостями фізичного і нервового стану учнів-інвалідів, корекція ситуацій труднощів.

Психологічне консультування та підтримка здійснюється у формі індивідуального консультування учнів.

4. Соціальна підтримка. Метою даного виду діяльності є забезпечення доступності включення в соціокультурне середовище учнів-інвалідів, організація доступу до інформації та можливостей включення в соціальне і культурне життя суспільства.

Основними завданнями цього напрямку є:

- ✓ організація допомоги волонтерів в орієнтуванні учнів-інвалідів у предметно-просторовому і освітньому середовищі закладів професійно-технічної освіти;
- ✓ допомога в організації культурно-дозвільних заходів, святкових вечорів тощо;

- ✓ співпраця з громадськими та комерційними організаціями з надання допомоги учням-інвалідам та особам з обмеженими можливостями здоров'я, які навчаються у закладах професійно-технічної освіти;
- ✓ робота із засобами масової інформації зі створення позитивного образу інваліда в суспільній свідомості, інформування суспільства про можливості та потреби інвалідів, про соціальні та професійні успіхи, проблеми реабілітації і соціальної інтеграції людей з обмеженими можливостями, формування гуманного ставлення суспільства до інвалідів, подолання соціально-психологічних бар'єрів у спілкуванні.

5. Консультативні послуги з питань працевлаштування ґрунтуються на підготовці до виходу на ринок праці через допомогу в пошуку потенційного стейкхолдера (роботодавця).

Основними завданнями на даному етапі є:

- ✓ формування бази даних потенційних роботодавців, готових до працевлаштування випускника закладів професійно-технічної освіти з інвалідністю;
- ✓ допомога учню в підборі місця виробничої та переддипломної практик, перспективних для працевлаштування;
- ✓ надання допомоги в підготовці резюме, портфоліо.

У зв'язку з соціально-економічною ситуацією, що складається в Україні – кризовий стан економіки, негативні явища в соціально-трудої сфері (закриття окремих підприємств, структурні перетворення в економіці, незбалансованість між попитом і пропозицією, низька соціальна захищеність у разі втрати або різкого зниження працездатності, погіршення становища на ринку праці учнів соціально незахищених категорій, відсутність зростання ефективності праці та її оплати, зниження рівня життя) – можна зробити висновок про те, що відбувається якісна зміна ролі Центру розвитку професійної кар'єри в регулюванні ринку праці. Здійснюється формування широкої сфери її соціальної компетенції. Центр розвитку професійної кар'єри має не тільки усувати негативні наслідки ринкових відносин у сфері праці, але й активно впливати на функціонування ринку

робочої сили. А це можливо тільки в умовах розширення сфери діяльності Центру розвитку професійної кар'єри, його реальної участі в підготовці та прийнятті рішень у галузі інвестиційної, антиінфляційної і бюджетної політики.

Можна виділити такі основні напрями регулювання зайнятості в Центрі розвитку професійної кар'єри:

- ✓ реалізація заходів впливу на структуру і якість робочої сили за рахунок реалізації програм професійної орієнтації, професійного навчання і перепідготовки, стимулювання мобільності трудових ресурсів;
- ✓ регулювання попиту на робочу силу за допомогою здійснення заходів щодо створення та збереження робочих місць шляхом державних субсидій, квотування робочих місць, організації громадських робіт;
- ✓ проведення заходів щодо захисту вивільнюваних робітничих місць і конкретних учнів соціальних категорій;
- ✓ постійний аналіз ситуації, що складається на ринку праці на основі досліджень ринку праці та професій.

Визначальними чинниками регулювання зайнятості учнів соціальних категорій є законодавчі та нормативні акти, активні заходи щодо їх соціального захисту і організація широкої мережі Центрив розвитку професійної кар'єри, покликаних здійснювати державну політику на ринку праці.

Активність державної політики зайнятості в сучасних умовах полягає в превалюванні профілактичних заходів над заходами постфактумної дії. Активна політика зайнятості – це не тільки комплекс заходів, націлених на сприяння якнайшвидшому поверненню учнів соціальних категорій до активної праці, але і прогнозуванні змін на ринку праці та швидке реагування на ці зміни.

Отже, цільова спрямованість соціальної політики у сфері зайнятості та інститутів регулювання сфери зайнятості визначається як створення умов для повернення учнів соціальних категорій у сферу активної трудової діяльності, запобігання їх тривалому безробіттю і соціальна реабілітація. У зв'язку з цим, з одного боку, необхідна ефективна політика зайнятості,

що відображає специфіку ситуації й перспективи розвитку, а з іншого – ефективна організація, здатна забезпечити реалізацію державної політики зайнятості. Такою організацією і має стати Центр розвитку професійної кар'єри, основне завдання якого полягає у тому, щоб мінімізувати витрати часу, необхідні на пошук робочого місця і заповнення вакансій.

На тривалість цього періоду впливають такі фактори, як повнота інформації про наявність необхідного працівника і робочого місця, інтенсивність пошуку роботи, «гнучкість» учнів соціальних категорій щодо робочого місця і умов найму, «гнучкість» роботодавця щодо необхідного працівника і умов найму, конкурентоспроможність учнів соціальних категорій.

Аналіз діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри дав змогу дійти таких висновків:

- ✓ на основі всебічного аналізу професійних якостей і виробничих навичок учнів соціальних категорій визначено зависокий рівень самооцінок респондентів, про що свідчать експертні опитування роботодавців, які співпрацюють із Центрами розвитку професійної кар'єри;
- ✓ практика показує, що все більшого значення набувають такі важливі й ефективні форми інформаційного обслуговування претендентів на робочі місця, як «ярмарки вакансій». Особливу результативність серед них мають спеціалізовані ярмарки вакансій, що проводяться за певною галузевою і віковою спрямованістю;
- ✓ встановлено, що питання, пов'язані з професійним навчанням, набувають усе більшого значення. Роботодавці розглядають його як важливий фактор підвищення продуктивності та конкурентоспроможності;
- ✓ психологічна підтримка, діагностика та корекція негативних психічних станів учнів соціальних категорій має стати однією з найважливіших функцій Центрів розвитку професійної кар'єри, для чого слід значно збільшити кількість психологів, які працюють у них;
- ✓ необхідно проводити підготовчі заняття із майбутніми працівниками Центрів розвитку професійної кар'єри не

тільки в галузі функціональних обов'язків, а й знайомити з соціально-психологічними аспектами особистості учнів соціальних категорій і типовими ситуаціями при їх прийомі.

Що не можна сказати про місії приватних кадрових і рекрутингових агентств, що мають дуже вузьку спрямованість, оскільки вони здійснюють тільки підбір вакансій або знаходження потрібного кандидата на те чи інше вакантне місце. Приватні кадрові й рекрутингові агентства не допомагають учням певних соціальних категорій підвищити кваліфікацію або перенавчитися, оскільки це потребує додаткових фінансових витрат. Вони здебільшого займаються працевлаштуванням найбільш висококваліфікованих кадрів, не звертаючи уваги на соціально незахищені категорії учнів.

Для того, щоб приватні кадрові й рекрутингові агентства не тільки знімали «вершки», а й виконували соціальні зобов'язання (наприклад, допомагали у працевлаштуванні слабозахищеним категоріям учнів), варто законодавчо визначити в комерційних службах зайнятості квоти для працевлаштування слабозахищених учнів.

Для поліпшення обстановки на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності учнів соціальних категорій доцільно об'єднати зусилля приватних кадрових, рекрутингових агентств і Центрів розвитку професійної кар'єри. Необхідно виробити договір, на підставі якого кадрові (рекрутингові) агентства, а також підприємства, що беруть учнів соціальних категорій на роботу, самі частково оплачували б курси їхнього підвищення кваліфікації або перепідготовки. Це дозволить при мінімальних затратах кожного суб'єкта ринку праці досягти головної мети – працевлаштування.

За сучасних умов приватні кадрові агентства та рекрутингові компанії є складовою частиною формування ринку праці, тому необхідно прийняти спеціальне законодавство, що регулює діяльність приватних агентств з працевлаштування, в якому має бути передбачений контроль державних органів за їх діяльністю. Доцільно організувати тісну співпрацю між приватними агент-

ствами з питань зайнятості та Центрами розвитку професійної кар'єри, яка ґрунтується на тому, що саме державна влада несе головну відповідальність за розробку і здійснення політики регулювання ринку праці.

Державним структурам, що видають ліцензію на діяльність зі сприяння зайнятості, необхідно перевіряти діяльність комерційних агентств, професійну придатність їх персоналу, методи тестування і відбору учнів соціальних категорій на робоче місце, справжність пропозицій щодо прийому на роботу, наявність службового приміщення тощо, а ліцензію регулярно продовжувати. Ці заходи дозволять контролювати діяльність недержавних Центрів розвитку професійної кар'єри, щоб не допускати порушення трудових прав учнів соціальних категорій, які влаштовуються на роботу приватними агентствами зайнятості.

Також ми вважаємо, що недоцільним є наявність єдиного джерела фінансування (державного бюджету) і пропонуємо різні види фінансування. Наприклад: фінансування матеріальної підтримки учнів соціальних категорій здійснювати з державного бюджету, а реалізацію активних програм реалізовувати за рахунок коштів стейкхолдерів (роботодавців), здійснюючи заходи з підвищення кваліфікації учнів соціальних категорій цих підприємств або їх перенавчання через Центри розвитку професійної кар'єри. Така підготовка, здобуття освіти або підвищення кваліфікації будуть носити цільовий характер – для конкретних робочих місць конкретних підприємств.

Для створення загальноукраїнської інфраструктури ринку праці необхідне об'єднання інформації та використання загальної термінології в діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри та приватних агентств, що підвищить рівень прозорості процесу функціонування ринку праці, дасть змогу проводити спільні проекти в галузі професійної підготовки та перепідготовки учнів соціальних категорій, сприятиме укладанню угод між Центрами розвитку професійної кар'єри і приватними агентствами зайнятості щодо інтеграції в трудову діяльність довго не працюючих учнів соціальних категорій.

Основними напрямками вдосконалення діяльності Центрів

розвитку професійної кар'єри з регулювання ринку праці в сучасних умовах є:

- ✓ регулярне проведення моніторингу дозволить збирати інформацію про ситуацію на територіальному ринку праці й виробляти конкретні заходи щодо попередження або мінімізації негативних соціально-економічних наслідків масового вивільнення учнів соціальних категорій;
- ✓ професійна орієнтація та переорієнтація учнів соціальних категорій з урахуванням відповідності їх індивідуально-психологічних особливостей вимогам конкретних професій, що користуються попитом на ринку праці; особистісна діагностика і прогноз на її основі професійної успішності учнів соціальних категорій, які направляються на навчання; надання психологічної допомоги в обранні оптимальної стратегії і тактики активного пошуку роботи (зняття внутрішніх бар'єрів, корекція установок тощо); корекція психологічного стану учнів соціальних категорій – основні завдання діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри;
- ✓ створення різнорівневої системи підготовки та перекваліфікації учнів соціальних категорій під конкретні робочі місця дозволить ліквідувати дисбаланс між кількістю спрямованих на перенавчання учнів соціальних категорій і кількістю тих, хто працевлаштовується після його закінчення, тим самим, ліквідувавши можливість недоцільного витрачання бюджетних коштів;
- ✓ створення єдиної автоматизованої інформаційної системи для спільної діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри з адміністраціями районів, реєстраційною палатою, податковою інспекцією та органами соціального захисту населення;
- ✓ посилення інформованості учнів соціальних категорій з метою активізації дій з пошуку роботи: надання інформації учням соціальних категорій про ситуацію на ринку праці і процесах, що відбуваються в сфері зайнятості. Організація багаторівневих (регіональний, муніципальний)

банків даних вакансій, доведення цієї інформації до учнів соціальних категорій, які шукають роботу;

- ✓ доцільність розширення інформаційного поля щодо числа і якісної структури вакансій, передбачивши автоматичне надходження в Центри розвитку професійної кар'єри інформації від підприємств і організацій про кожного звільненого і вільне робоче місце, умови роботи на ньому, розмір заробітної плати;
- ✓ вдосконалення системи оподаткування підприємств малого бізнесу та розробка програм кредитування, що стимулюють вкладення в розвиток виробництва і науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки, забезпечення соціального захисту учнів соціальних категорій, охорони їх праці – важливі завдання в розвитку малого підприємництва. Вони мають вирішуватися в програмі дій зі створення робочих місць, прийнятої урядом, створюватися з певною періодичністю, відображати поточну ситуацію і отримувати прогнози оцінки;
- ✓ ґрунтовна підготовка фахівців Центрів розвитку професійної кар'єри в галузі менеджменту дозволить більш активно і професійно вести діловий діалог з стейкхолдером і учнями соціальних категорій, ефективно управляти трудовими ресурсами на ринку праці.

Підвищення ефективності роботи Центрів розвитку професійної кар'єри має бути спрямовано на: створення передумов для стійких темпів економічного зростання, скорочення відмінностей в соціально-економічному розвитку регіонів України, підтримання економічно доцільного і соціально прийняттого рівня безробіття, подолання бідності та підвищення рівня життя населення (якості життя), підвищення обґрунтованості витрачання бюджетних коштів на сприяння зайнятості тощо.

Центр розвитку професійної кар'єри (будучи відкритою організацією) споживає із зовнішнього середовища ресурси для здійснення своєї діяльності і поставляє в зовнішнє середовище власний результат – послуги щодо сприяння працевлаштуванню учнів соціальних категорій і підбору необхідних працівників для

роботодавців, наслідком чого є працевлаштування учнів соціальних категорій та заповнення вакантних робочих місць. При цьому через надання послуг, спрямованих на працевлаштування учнів соціальних категорій, Центр розвитку професійної кар'єри може впливати на зниження рівня безробіття і пом'якшення напруженості ситуації на ринку праці (соціальний ефект), зниження втрат ВВП у зв'язку з безробіттям (економічний ефект), збільшення надходжень до бюджетної системи за рахунок відрахувань з заробітної плати працевлаштованих учнів соціальних категорій (бюджетний ефект) тощо.

Окремо виділимо такі питання діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри (ЦРПК): відсутність залежності між показниками, що характеризують ресурсну забезпеченість ЦРПК та ситуацію, що склалася на відповідних регіональних ринках праці; невідповідність регіональних пріоритетів державної політики сприяння зайнятості та тенденцій на регіональних ринках праці; значні диспропорції між бюджетними витратами і показниками результатів діяльності; істотна варіація значень показників, що характеризують результати діяльності ЦРПК, серед регіонів з порівнянною ситуацією на ринку праці.

З метою вирішення зазначених суперечностей пропонується створити механізм регулярного виявлення «вузьких місць», пошуку і використання внутрішніх резервів Центрів розвитку професійної кар'єри. При цьому визначення «вузьких місць» і резервів потрібно одночасно вести всіма ключовими аспектами діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри. Основою даного механізму може слугувати періодична оцінка та порівняння показників діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри. При цьому система оцінки має в комплексі враховувати умови на регіональних ринках праці, результати, досягнуті Центрами розвитку професійної кар'єри, і їх ресурсне забезпечення (у першу чергу фінанси і персонал). При цьому сучасна специфіка вирішення цього завдання полягає у тому, що діяльність Центрів розвитку професійної кар'єри здійснюється в умовах суттєвих перетворень, здійснюваних нині в сфері державного управління та пов'язаних з цим якісно

нових вимог, що висуваються до діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри.

Найважливішим елементом у зазначеному механізмі і умовою вирішення даної проблеми оцінки є необхідність розробки орієнтованої на нові «правила гри» методики оцінки ефективності діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри, яка б збільшила ступінь наукової обґрунтованості даної оцінки, з одного боку, а, з іншого боку, відповідала б концепції дій на ринку праці, була доступною для використання при проведенні аудиту ефективності Центрів розвитку професійної кар'єри тощо.

Організаційний механізм і методологічні підходи до оцінки ефективності роботи Центрів розвитку професійної кар'єри нині не відповідають як складності їх діяльності, так і новим завданням, поставленим у рамках проведення реформи системи державного управління, і передбачають перегляд і вдосконалення діючої системи оцінки ефективності діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри.

Для розробки методичного підходу та інструментарію оцінки ефективності діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри в сучасних умовах ми пропонуємо використовувати методологію збалансованої системи показників (Balanced Scorecard), яка останнім часом набула широкого поширення за кордоном для цілей державного управління і бізнесу.

В основу методології Balanced Scorecard її автори (Дейвід Нортон і Роберт Каплан) заклали модель розробки стратегії компанії і переведення її на операційний рівень діяльності. Базова ідея методології розглядається в стислій і структурованій формі у вигляді системи показників, що дозволяє представити менеджменту найважливішу для нього інформацію. Ця інформація має бути компактною і при цьому збалансовано відображати всі основні сторони діяльності компанії.

У зв'язку з цим система показників має складатися не тільки з фінансових, а й з натуральних показників, оскільки важливо враховувати, як сприймається продукція (або послуги) компанії покупцями, тобто зовнішніми по відношенню до компанії особами, і як здійснюються виробничі процеси всередині компанії.

При складанні набору показників потрібно дотримуватися збалансованості за всіма осями «вартісні – натуральні» і «внутрішні – зовнішні». Крім того, необхідна збалансованість показників за напрямками «оперативні – стратегічні» і за рівнями компанії.

Аналіз ключових напрямів, цілей, умов і змісту діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри дозволив зробити висновки про доцільність застосування методології збалансованої системи показників для вдосконалення системи порівняльної оцінки ефективності діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри з урахуванням специфіки розв'язуваних ними завдань. Ідея системи збалансованих показників полягає у зміні традиційної групи оціночних критеріїв діяльності за рахунок зміни складу показників і використання особливої структури, яка встановлює зв'язок між стратегічними цілями і ключовими факторами їх досягнення.

З урахуванням значення, масштабу і складності завдання оцінювання діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри система оцінки має володіти рядом властивостей. Вона має бути: орієнтованою на реалізацію прийнятої державної політики (стратегії) сприяння зайнятості; пов'язаною з бюджетним процесом, плануванням і контролем діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри; враховувати специфіку роботи Центрів розвитку професійної кар'єри; охоплювати всі її ключові аспекти діяльності; базуватися на причинно-наслідкових зв'язках, що лежать в основі її роботи; інтегрованою з діючою інформаційною системою, статистичними і фінансовими даними; здатною в регулярному режимі надати особам, які приймають рішення, своєчасну і точну інформацію, яка базується як на якісних, так і на кількісних оцінках; взаємозалежною з системою мотивації персоналу; зрозумілою і доступною для керівництва і персоналу Центрів розвитку професійної кар'єри, її партнерів, клієнтів і громадськості; гнучкою для змін з метою вдосконалення; відповідної кадровим і фінансовим ресурсам Центрів розвитку професійної кар'єри.

Методика оцінки ефективності є прозорою послідовною схемою збору інформації, попереднього угруповання дослі-

джуваних Центрів розвитку професійної кар'єри, розрахунку показників і визначення інтегральної оцінки їх ефективності. Методика оцінки передбачає врахування різних умов функціонування Центрів розвитку професійної кар'єри, орієнтована на реалізацію прийнятої політики сприяння зайнятості та її пріоритетів (за рахунок введення коефіцієнтів значущості відповідних показників і їх груп). Вона дозволяє на підставі ряду приватних показників, різних за змістом, сформувати єдину інтегральну оцінку Центрів розвитку професійної кар'єри за рівнем ефективності діяльності в рамках відповідних груп.

Запропонована нами методика оцінки ефективності Центрів розвитку професійної кар'єри дозволяє:

- ✓ оцінити показники, які дають можливість підвищити ефективність механізмів управління політикою сприяння зайнятості з точки зору планування та розподілу обмежених бюджетних коштів Центрами розвитку професійної кар'єри з урахуванням результатів їх діяльності і умов функціонування, що дозволить забезпечити скорочення нераціонального використання бюджетних коштів і ефективне досягнення цілей в галузі сприяння зайнятості, а також – прозорість і керованість Центрами розвитку професійної кар'єри;
- ✓ проілюструвати чинники, що впливають на зміну відносного становища Центрів розвитку професійної кар'єри в рамках групи, що слугує індикатором збільшення / зниження ефективності діяльності в рамках відповідного аспекту і дозволяє обґрунтовано використовувати ті чи інші важелі управління;
- ✓ оцінити диспропорції в результатах діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри, що функціонують в аналогічних умовах, і оцінити ефективність використання бюджетних ресурсів;
- ✓ провести порівняльну оцінку ефективності політики сприяння зайнятості з урахуванням ситуації на регіональних ринках праці, а також визначити, в яких регіонах учні соціальних категорій Центрів розвитку професійної кар'єри

програють, а в яких виграють у результаті того чи іншого варіанта розподілу ресурсів Центрів розвитку професійної кар'єри;

- ✓ оцінити наявний потенціал Центрів розвитку професійної кар'єри, що може бути використано при розробці обраної стратегії і регулювання їх операційної діяльності.

У сучасному світі немає поняття «гарантія працевлаштування». Трудова зайнятість – «справа рук самого потопаючого» в бурхливому морі ринкової економіки. І рятівним кругом тут може бути володіння технологіями пошуку роботи і вміння орієнтуватися на ринку праці. Перш за все: що таке «ринок праці»? Ринок праці – це соціальний механізм встановлення взаємодповідності між пропозицією робочої сили і попитом на неї. Іншими словами – це економічний механізм, який дозволяє учням соціальних категорій обмінювати свої навички і час на заробітну плату або інші вигоди. Значна більшість учнівської молоді в будь-якій країні заробляє на життя продажем абсолютно особливого товару: своєї здатності трудитися, тобто витратити час свого життя на виконання потрібних суспільству робіт. Саме ця здатність і є тим товаром, яким торгують на ринку праці.

Основні завдання, в яких конкретизується створення умов для успішного вибору професійно-практичної діяльності учнів соціальних категорій за рахунок супроводу професійного самовизначення фахівцями Центрів розвитку професійної кар'єри:

- ✓ формування в учнів соціальних категорій готовності до усвідомленого професійного самовизначення;
- ✓ виховання прагнення до активної трудової діяльності, працьовитості, цілеспрямованості, точності й чіткості в діяльності;
- ✓ формування в учнів соціальних категорій якостей творчої, активної особистості, здатної реалізувати себе в майбутній професійній кар'єрі за сучасних соціально-економічних умов;
- ✓ інформування про світ професійної кар'єри за рахунок ознайомлення учнів соціальних категорій зі змістом професійно-практичної діяльності;

- ✓ вивчення інтересів, здібностей, нахилів та мотивів діяльності учнів соціальних категорій;
- ✓ ознайомлення з ринком освітніх послуг, шляхами набуття професії та вибором, плануванням і реалізацією професійної кар'єри;
- ✓ індивідуальне консультування з метою надання необхідної психологічної підтримки при ускладненнях у професійному самовизначенні.

Завдання, у яких конкретизується підготовка учнів соціальних категорій до самостійного життя, найбільш успішної адаптації у соціумі і реалізації подальших життєвих планів:

- ✓ розширення уявлень учнів соціальних категорій про самого себе, формування адекватного сприйняття самого себе, своїх здібностей і можливостей, розвиток критичності мислення;
- ✓ створення умов для накопичення учнями соціальних категорій соціального і професійного досвіду, формування нових професійних і соціальних компетентностей;
- ✓ формування здатності до вибору учнями соціальних категорій своєї позиції в проблемних ситуаціях відповідно до їх здібностей, мотивів, ідеалів, переконань, суб'єктивних оцінок того, що відбувається;
- ✓ створення умов для проектування життєвих і професійних стратегій, важливих для реалізації подальших життєвих планів;
- ✓ навчання практичним трудовим навичкам, які необхідні у подальшому самостійному житті;
- ✓ правове інформування у сфері економіки, сімейного життя тощо.

Завдання, у яких конкретизується методичне забезпечення роботи фахівців і підвищення якості послуг, що надаються:

- ✓ створення умов для проектування життєвих і професійних стратегій, важливих для реалізації подальших життєвих планів;
- ✓ допомогу в навчанні практичних трудових навичок, які необхідні у подальшому самостійному житті;

- ✓ правове інформування у сфері економіки, сімейного життя тощо.

Основні типи консультацій при індивідуальному консультуванні з професійної кар'єри:

- ✓ довідково-інформаційні консультації щодо вибору, планування й реалізації професійної кар'єри;
- ✓ консультації щодо вибору професійної кар'єри з елементами діагностики;
- ✓ нормативно-правові консультації.

Особливі форми індивідуальної роботи:

- ✓ організація тимчасового працевлаштування;
- ✓ консилиуми з питань самовизначення учнів соціальних категорій;
- ✓ медичні профконсультації щодо вибору, планування й реалізації професійної кар'єри.

Згідно з нашими педагогічними і психологічними дослідженнями, проведеними у 2017/2018 навчальному році, фахівці Центрів розвитку професійної кар'єри роблять найбільший акцент на проведенні довідково-інформаційних консультацій з вибору, планування й реалізації професійної кар'єри. У порівнянні з минулим роком, збільшилася кількість консультацій з нормативно-правових аспектів і так само кількість консультацій щодо вибору професійної діяльності з елементами діагностики.

Особливою формою індивідуальних консультацій у системі консультування з професійної кар'єри учнів соціальних категорій є організація психолого-медико-педагогічних консилиумів з питань професійного самовизначення.

В обговоренні варіантів вибору, планування й реалізації професійної кар'єри учнів соціальних категорій беруть участь такі фахівці:

1). Лікарі визначають стан здоров'я випускників та медичні протипоказання при виборі, плануванні й реалізації професійної кар'єри.

2). Психологи-консультанти розповідають про індивідуально-психологічні особливості учнів соціальних категорій, типові

помилки і труднощі при виборі, плануванні й реалізації професійної кар'єри.

3). Соціальні педагоги надають інформацію про нормативно-правову систему, інформують про траєкторії професійної кар'єри і ринок праці.

Найбільш важливою частиною групової консультації в системі консультування з професійної кар'єри є довідково-інформаційні заняття з вибору, планування, проектування й реалізації професійної кар'єри.

Найбільш популярними темами занять є: основи вибору, планування та реалізації професійної кар'єри, ринок освітніх послуг, ринок праці та групова профдіагностика (тестування, анкетування) і обговорення результатів. У порівнянні з даними 2017/2018 навчального року, значно збільшилася кількість розвиваючих занять на професійну тематику з консультування з професійної кар'єри. Крім стандартних форм проведення занять, таких як ігри-консультування з професійної кар'єри, круглий стіл, тренінги і тренінгові заняття, відзначена інноваційна форма роботи – виконання власних проектів учнями соціальних категорій.

Говорячи про основні характеристики активних методів у системі консультування з професійної кар'єри, можна виділити таке:

- ✓ активні методи в системі консультування з професійної кар'єри припускають зміщення акценту з профінформації та профдіагностики на аналіз і рішення профорієнтаційних проблем, так як саме визначення (постановка) перед учнем соціальної категорії проблеми може стимулювати його власну активність з її вирішення;
- ✓ активізація професійного самовизначення передбачає включення ціннісно-смиислового компонента самовизначення у систему консультування з професійної кар'єри. Завдяки активним методам можна розвивати нові і трансформувати вже існуючі особистісні якості учнівської молоді;
- ✓ активні методи включають у себе активізуючу діагнос-

тику, метою якої є не стільки отримання інформації про учня (що характерно для традиційної психодіагностики), скільки стимулювання його роздумів про перспективи особистісного і професійного самовизначення;

- ✓ активні методи передбачають використання інтерактивних форм роботи, таких як тренінг, дискусія, брейн-стормінг, рольова і ділова гра тощо. А, як відомо, саме такі форми роботи є найбільш ефективними, особливо для «непідготовленої» аудиторії.

4.3. Методи кар'єрного консультування учнів закладів професійно-технічної освіти

Істотна відмінність сучасного розуміння кар'єрного консультування учнів закладів професійно-технічної освіти полягає у її націленості на формування певних універсальних якостей в учнів, що дозволяють здійснювати свідоме, самостійне професійне та кар'єрне зростання, бути відповідальними за нього і готовими до професійної мобільності.

На даний момент у професійній освіті застосовують найрізноманітніші педагогічні інновації. Це залежить, перш за все, від традицій і статусу закладу професійно-технічної освіти. Проте можна виділити наступні найбільш характерні інноваційні технології: використання інформаційних ресурсів у навчанні й вихованні, особистісно-орієнтовані технології у викладанні, інформаційно-аналітичне забезпечення навчального процесу та управління якістю професійної освіти, виховні технології як провідний механізм формування сучасного фахівця, моніторинг його інтелектуального розвитку тощо.

Процеси інформатизації сучасного суспільства і тісно пов'язані з ними процеси інформатизації всіх форм навчально-пізнавальної діяльності характеризуються процесами вдосконалення і масового поширення використання сучасних інформаційних технологій і ресурсів. Сучасний педагогічний

працівник має не тільки володіти знаннями в галузі інформаційних технологій, а й бути фахівцем щодо їх застосування у своїй професійно-практичній діяльності.

Використання інформаційних технологій у кар'єрному консультуванні забезпечує вільний доступ до інформації, що цікавить, активізує інтерес учнів закладів професійно-технічної освіти до комп'ютерних технологій:

- ✓ допомагає формувати готовність до самостійного аналізу своїх основних нахилів та здібностей;
- ✓ дає можливість орієнтовно виявити свої особистісні та професійні інтереси і схильності;
- ✓ формує уявлення про професійну кар'єру як найважливіший вид соціальної діяльності сучасної людини, про ті вимоги, як вибір, планування та реалізація професійної кар'єри, які ставляться перед учнем закладу професійно-технічної освіти;
- ✓ допомагає задати собі життєві та ціннісні орієнтири.

Сучасний комплексний підхід до організації кар'єрного консультування з учнями закладу професійно-технічної освіти пов'язаний з необхідністю розвитку засобів продуктивного навчання на творчій, пошуково-дослідницькій основі, що безпосередньо пов'язано з необхідністю активної інформатизації навчального процесу, підвищення ІКТ-компетенції учнів закладів професійно-технічної освіти, як інформаційної основи їхнього професійного самовизначення, використання переваг Internet для творчого пошуку наукової інформації і активного використання інформаційно-комунікаційних технологій.

З'явилася можливість створення комплексу програм (тестів), спрямованих на виявлення трудових схильностей і особистісних характеристик учнів закладів професійно-технічної освіти. Діагностичні методики дозволяють визначити особистісні особливості учнів закладів професійно-технічної освіти для урахування вимог, які ставляться перед вибором, проектуванням, плануванням та реалізацією професійної кар'єри до особистості. Використання подібних систем сприяє

значному полегшенню діяльності психолога (діагноста), звільнення його від рутинної паперової роботи і оптимізації його праці під час кар'єрних консультацій.

Під час кар'єрних консультацій у навчально-пізнавальному процесі можна використовувати готові програмні продукти, такі як карта інтересів (система консультування з професійної кар'єри); тест Йовайши (система консультування з професійної кар'єри); тест Шмішека (тест на визначення рівня акцентуалізації характеру); тест темпераменту Айзенка; тест професійної переваги; тест на комунікативні та організаторські здібності тощо.

Правильно обрана професійна кар'єра сприяє задоволеності процесом праці і його результатами, дає можливість максимального прояву творчості, кращого емоційного настрою, більш повного здійснення своїх життєвих планів.

До форм і методів кар'єрного консультування можна віднести такі:

- ✓ розробка диференційованих (індивідуалізованих) програм з кар'єрного консультування;
- ✓ організація курсів за вибором у закладах професійно-технічної освіти;
- ✓ курс лекцій для випускників та їх батьків з професійного просування та розвитку;
- ✓ психологічні консультації для учнів закладів професійно-технічної освіти та їх батьків щодо визначення індивідуальної траєкторії професійного та особистісного розвитку.

Для учнів закладів професійно-технічної освіти найбільш ефективна така схема кар'єрного консультування:

- ✓ виявлення інтересів, схильностей, професійних переваг;
- ✓ формування образу «ідеальної» професійної кар'єри;
- ✓ аналіз вибору, проектування, планування та реалізації професійної кар'єри і конкретизація «ідеального» образу у вигляді можливих варіантів професійної кар'єри;
- ✓ аналіз психологічних портретів реальної професійної кар'єри;

- ✓ вивчення індивідуально-психологічних особливостей учня закладу професійно-технічної освіти;
- ✓ зіставлення виявлених особливостей з вимогами професійної кар'єри;
- ✓ тренінги та ігри з вибору, проектування, планування, реалізації професійної кар'єри;
- ✓ проведення бізнес-ігор;
- ✓ розвиток мережі різних учнівських гуртків за професійними інтересами;
- ✓ залучення представників різних підприємств до заходів консультування з професійної кар'єри, проведення спільних заходів;
- ✓ взаємодія з колишніми учнями навчального закладу професійної освіти, зокрема з тими, хто нині сам є роботодавцем;
- ✓ залучення випускників, які успішно працевлаштувалися в якості консультантів у навчальний заклад;
- ✓ сприяння вивченню індивідуальних психологічних особливостей особистості, професійних інтересів і схильностей;
- ✓ розміщення на сайті закладів професійно-технічної освіти інформації про випускників, у яких успішно склалася професійна кар'єра;
- ✓ проведення конкурсів-консультування з професійної кар'єри у навчальних закладах, участь в окружних конкурсах-консультуваннях з професійної кар'єри.

Одним із сучасних методів надання допомоги під час вибору, планування, проектування й реалізації професійної кар'єри є інтерактивний метод. Він має на меті певну взаємну діяльність. Такі методи є моделюванням найрізноманітніших життєвих ситуацій з подальшим спільним вирішенням проблем. Завдяки їм можна створити атмосферу співробітництва, виробити певні соціальні цінності в учнів закладів професійно-технічної освіти, а також сформувати певні навички та вміння. До інтерактивних методів відносяться ділові ігри, різні тренінги з даної тематики, проект з кар'єрного консультування

тощо. Саме вони дозволяють сучасному учневі закладу професійно-технічної освіти більш повно дізнатися про виконання професійно-практичної діяльності і, до того ж, за допомогою ігрової форми дізнатися про всі її нюанси і тонкощі.

У системі консультування з професійної кар'єри під тренінгом слід розуміти «сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, навчання і міжперсональної взаємодії, комунікативних та професійних умінь». Тренінг з вибору, проектування, планування та реалізації професійної кар'єри суттєво полегшує і прискорює процес оволодіння професійно значущими знаннями, вміннями, навичками, які необхідні для вибору майбутньої професійної кар'єри, а також створює можливості для професійного самопізнання і самовизначення.

Психолого-педагогічний тренінг є одним з найбільш ефективних активних методів професійної роботи з учнями закладів професійно-технічної освіти. Крім того, за його допомогою учень може отримати всю необхідну інформацію за темою, він також дозволяє на місці виявити проблемні сторони під час вибору, знайти шляхи і рішення, а також просто розвинути комунікативні та кар'єрні компетентності.

Психолого-педагогічний тренінг є використанням сукупності найрізноманітніших, але найбільш ефективних методів, серед яких психотерапевтичний, навчальний та психокоригувальний. Такий тренінг спрямований на самопізнання, на розвиток професійних навичок, кар'єрних і комунікативних умінь.

У системі консультування з професійної кар'єри часто використовується аудіовізуальний метод. Учні дивляться відеоролики тривалістю 3–5 хвилин, що демонструють різні види професійної кар'єри. Коментарі до відеоряду допомагають розібратися в багатьох тонкощах і особливостях конкретної професійної праці та дозволяють засвоїти значний обсяг інформації за короткий строк.

До ефективних методів професійного інформування можна

також віднести екскурсії на підприємства, бесіди-зустрічі з представниками різних професій, професійні проби.

Особливе місце у системі консультування з професійної кар'єри відводиться організації самостійної роботи учнів з інформаційно-довідковою, навчальною та розвиваючою літературою, а також з мережевими ресурсами (інтернет-порталами, пошуковими системами).

Результатом професійного інформування є забезпечення учнів комплексною інформацією, необхідною для адекватного професійного самовизначення, а також навчання навичок самостійного пошуку інформації.

Завдання психолога-консультанта в Центрі розвитку професійної кар'єри при закладах професійно-технічної освіти – розкрити і розвинути потенціал особистісний та професійний потенціал учнів, змусити їх думати самостійно, формувати у них внутрішню готовність до усвідомленої і самостійної побудови, коригування та реалізації перспектив свого розвитку (професійного, життєвого і особистісного), готовність розглядати свій розвиток у часі і самостійно знаходити особистісно значущі сенси у конкретній професійно-практичній діяльності. Останнім часом стали популярні інтерактивні методики, коли учень може в дії пізнати себе. Саме поняття «інтерактивність» означає «якусь взаємну діяльність, а саме взаємодію». Спільна діяльність – це невід'ємна частина інтерактивних методів, так як під час спілкування і взаємодії з іншими учнями особистість пізнає себе у колективі, розкриває раніше приховані риси характеру, ділиться досвідом. Інтерактивні методи відповідають особистісно орієнтованому підходу, тому що припускають колективне навчання у співпраці. Здебільшого інтерактивні методи передбачають моделювання реальних життєвих ситуацій, спільне вирішення проблем, рольові ігри. Тим самим інтерактивні методи найбільш сприяють формуванню навичок і вмій, формуванню цінностей, створюють атмосферу співробітництва.

Використання інтерактивних методів у системі консультування з професійної кар'єри необхідно, так як це дає змогу

учнівській молоді більш повно дізнатися про різні сфери професійної діяльності, засвоїти інформацію, отримати досвід роботи у колективі, в ігровій формі пізнати суть життєвих ситуацій. До інтерактивних методів у системі консультування з професійної кар'єри відносяться: ділові ігри з вибору, проектування, планування та реалізації професійної кар'єри, психолого-педагогічні тренінги, брейн-стормінг (дискусія, під час якої відбувається перехід на особистості учасників), проектні методики тощо. Як показує практика, «пасивні методи в системі консультування з професійної кар'єри (тести, анкети) нині відходять на другий план, усе більше учнівську молодь цікавлять більш активні методи, в яких вони самі пізнають себе.

Використання інтерактивних методів у кар'єрному консультуванні дозволяє учням закладів професійно-технічної освіти більш повно дізнатися про різні сфери професійної діяльності, в ігровій формі пізнати особливості окремої професійно-практичної діяльності. Активні методи кар'єрного консультування учнів закладів професійно-технічної освіти не просто дозволяють знайти проблему у професійному визначенні учня, але також дають йому всю необхідну базу інформації для її вирішення. До активних методів можна віднести такі:

- ✓ *ігри кар'єрного консультування* – зазвичай дуже динамічні, проводяться в рамках навчального заняття і, відповідно, в стінах закладу професійно-технічної освіти. Вони припускають роботу з цілою групою;
- ✓ *активні опитувальники* – вони є тестами, головна мета яких полягає у тому, щоб змусити учня задуматися про нудні та нецікаві питання. І, як не дивно, але якщо такі питання під час звичайної дискусії можуть здатися не такими, що заслуговують на увагу учня закладу професійно-технічної освіти, то зазвичай, виконуючи письмову роботу з цих питань, він більш заглиблюється у тему і проблему через заповнення бланків;
- ✓ *бланкові ігри* – під час таких ігор психолог веде свою гру на дошці, а кожен учень закладу професійно-технічної освіти веде її на своєму власному бланку. Ігри прово-

даються всією групою і дають змогу змодельовати моральні аспекти певної популярної і досить престижної професійно-практичної діяльності;

- ✓ *ціннісно-сміслові опитувальники* – тут головний акцент ставиться на особистісне самовизначення, а також на його моральні аспекти. Опитувальники, в основі яких тема самовизначення у професії, мають також містити ігрові елементи, здатні зацікавити учня закладу професійно-технічної освіти і торкнутися тих питань, про які в живій розмові говорити не потрібно;
- ✓ *бізнес-ігри* – напевно, одні з найцікавіших і необхідних методів у даній економічній та політичній ситуації. Такі ігри здатні розвивати в учнів закладів професійно-технічної освіти навички творчого мислення, здатність швидко приймати рішення і діяти, а також аргументувати свою власну позицію. А це практично все те, чого обов'язково вимагає від молодого фахівця сучасний стейкхолдер (роботодавець);
- ✓ *віртуальні кабінети кар'єрного консультування* – нині найпростіший і не менш ефективний інноваційний метод. Його перевага полягає у тому, що він викликає найбільший інтерес в учнів закладів професійно-технічної освіти, так як безпосередньо пов'язаний з сучасними інформаційними технологіями. Набагато простіше й цікавіше учневі закладу професійно-технічної освіти зараз ознайомитися зі світом вибору, планування, проектування й реалізації професійної кар'єри, отримати детальну інформацію про відповідні підприємства, фірми та заводи роботодавців у мережі Інтернет «в один клік». Учень закладу професійно-технічної освіти може зайнятися вирішенням свого питання у будь-який зручний для нього час і сам має право вибирати, з чим і коли йому знайомитися. На таких сайтах зазвичай, крім інформації, можна знайти психологічні тести і тести кар'єрного консультування, і навіть отримати онлайн-консультацію психолога, що допомагає вирішити багато проблем кар'єрного консультування.

Останнім часом популярності набирає метод брейн-стормінг, основна мета якого полягає в генеруванні типової конфліктної ситуації та ідеї вирішення конфліктів при активізації розумової діяльності ігрових груп. В основі його лежить принцип поетапного дозрівання ідей при колективному «мозковому штурмі». Керівництво процесом брейн-стормінга вимагає високої кваліфікації і великої майстерності формування запитань у діалозі як важливого компонента активізації творчого мислення. Сократівський діалог має пошуковий характер.

На початковому етапі важливо створити оптимальний творчий режим обговорення різних конфліктів і стратегій їх вирішення. Початковий етап виключає критику найбільш неспроможних і неймовірних конфліктів. Критичні зауваження гальмують процес генерування ідей. Тому критика замінюється заохоченням і активізацією висловлювань самих божевільних ідей вирішення конфлікту. Під час розробки сценарію психодрами орієнтуються на кількість, а не на якість висловлених ідей. Після цієї стадії відбувається відбір оригінальних ідей розв'язання проблеми.

Варіантом брейн-стормінга є генерування ідей з одночасним уточненням позицій з метою пошуку раціонального зерна. Доброзичливість оцінки й позитивна критика дають змогу це зробити. У відібраних таким методом технологіях вирішення конфліктів обговорюються деталі для реалізації і впровадження їх у психодраму. Конструктивність критики висловлюється в позитивній оцінці ідеї, а не особистості, яка генерує цю ідею. Принцип: поганих ідей немає, всі гідні розгляду і розвитку. Основні умови брейн-стормінга такі: необхідно стимулювати можливість вільного висловлювання думки його учасниками, так як абсолютно абсурдних варіантів рішення немає; не висловлювати оціночного судження та критики під час «мозкового штурму».

Кількість варіантів рішення поки важливіше якості, так як ідея, висловлена одним, може навести на думку іншого. Ідеї реєструються лідером команди, потім члени групи відбирають ті з них, які реалізуються у рольовій імітації психодрами. Так

як гра проходить протягом декількох днів, можна застосувати метод письмового «мозкового штурму». Він використовується для завдання додому, коли всі у письмовій формі пропонують свої варіанти вирішення конфлікту, а потім разом обговорюють найбільш вдалий з них. Цей варіант реалізується у вигляді опитувальника, в якому відображені всі актуальні аспекти конфліктної проблеми. Письмовий «мозковий штурм» виключає взаємозалежність думок учасників групи, тому що генерування ідей відбувається індивідуально.

Підбиваючи підсумок аналізу варіантів брейн-стормінга, необхідно відзначити їх високу оптимальність і практичність колективного співтворчого народження ідеї та прийняття рішень. Цим пояснюється перспективність їх застосування.

Брейн-стормінг складається з трьох фаз: 1) вступної – виклад конфліктних ситуацій і вибір найбільш вдалий для вирішення конфлікту; 2) вузловий – максимальна активність у пошуку оригінальних моделей рішень. Ідеї висловлюються вільно усіма членами команди; 3) заключній – лідер групи аналізує, узагальнює висловлені ідеї та моделює їх у психодрамі. Кожна група імітаційно розіграє психодраму, визначаючи обрану стратегію і тактику вирішення конфліктної ситуації.

На основі результатів дослідження Д. Семілеткіною було розроблено тренінгове заняття з кар'єрного консультування, яке може бути використано педагогічними працівниками, психологами, а також іншими організаторами з кар'єрного консультування. Заняття включало 10 вправ і завдань, побудованих за схемою: вступна, основна і заключна частини. Наприклад, основна частина включала такі вправи:

- ✓ вправа «Ім'я-легенда» (учням пропонується придумати собі псевдонім-професію, яку вони хотіли б опанувати. Потім кожен з учнів рекламує себе, говорить про ту професію, яку він вибрав для себе, коротко пояснюючи, чим вона його привернула, і записує її на бейдж поруч з ім'ям);
- ✓ вправа «Калейдоскоп професій» (ведучий роздає картки кожній команді, в яких вказані п'ять груп професій (за класифікацією Є. Клімова)). Потім командам дається

- завдання: ті професії, які написані у кожній команді на бейджах, необхідно співвіднести з класифікацією, наданою на картці. Професії необхідно вписати в один з стовпців. Правильність вибору перевіряється ведучим);
- ✓ вправа «Можу, хочу, треба» (знову створюється єдина команда, яку необхідно розділити на дві групи (група «Хочу» і група «Треба»). Один учасник групи «Хочу» робить крок уперед і каже: «Я хочу бути бухгалтером (будь-яка інша професія)». Учасники групи «треба» відповідають: «Тоді тобі треба добре знати математику (будь-яка інша необхідна для професії умова)». Якщо висунута умова відповідає здібностям і можливостям учасника групи «Хочу», він переходить у групу «Можу» і так далі. Дане тренінгове заняття було апробовано з учнями і показало свою ефективність.

Організація консультування з професійної кар'єри з учнями закладів професійно-технічної освіти передбачає:

- ✓ участь у ярмарках вакансій;
- ✓ інформування учнів про вибір, проектування, планування та реалізацію професійної кар'єри шляхом поширення друкованої продукції: рекламно-інформаційних листівок, буклетів, бюлетенів, спецгазет; створення електронних ресурсів у системі консультування з професійної кар'єри – сайтів, електронних бібліотек тощо;
- ✓ організація рекламної діяльності (вихід оголошень, публікацій у періодичній пресі);
- ✓ посилення заходів із роз'яснювальної роботи серед учнів і батьків про професії (спеціальності) та можливості працевлаштування, підвищення рівня освіти і кваліфікації;
- ✓ створення електронного банку професіограм і забезпечення вільного доступу учнів до інформаційних ресурсів у системі консультування з професійної кар'єри;
- ✓ активізація діяльності у системі консультування з професійної кар'єри шляхом використання анкетування, консультування як у традиційній формі, так і з засто-

- суванням Інтернет-технологій, мережевої взаємодії із вищими навчальними закладами та роботодавцями;
- ✓ проведення консультування учнів і їх батьків, у тому числі із застосуванням Інтернет-технологій і «гарячої лінії», мережевої взаємодії із вищими навчальними закладами та роботодавцями;
 - ✓ для підвищення ефективності роботи у системі консультування з професійної кар'єри з учнями закладів професійно-технічної освіти слід використовувати поряд з традиційними формами і методами (зустрічами, бесідами та ін.) інтерактивні методи, тренінги, ігри з вибору, проектування, планування та реалізації професійної кар'єри;
 - ✓ особливу увагу слід приділити роботі не тільки з учнями закладів професійно-технічної освіти, але і з їх батьками, які рішуче впливають на вибір, планування, проектування й реалізацію професійної кар'єри;
 - ✓ участь у бесідах з вибору, планування, проектування та реалізації професійної кар'єри і заходах з презентацією професійної діяльності (з використанням різних форм: бесіда, електронна презентація, консультація тощо);
 - ✓ залучення до консультування з професійної кар'єри активних учнів закладу професійно-технічної освіти (волонтерів-профорієнтаторів) для проведення промоакцій у вищих навчальних закладах міста;
 - ✓ створення бази даних успішних випускників закладу професійно-технічної освіти минулих років;
 - ✓ проведення конкурсу «Золотий кадровий резерв професійної освіти» серед випускних груп; фіналісти конкурсу нагороджуються дипломами та отримують рекомендації на кращі вакансії для роботи;
 - ✓ організація Днів відкритих дверей і фестивалів професій у закладах професійно-технічної освіти;
 - ✓ організація екскурсій учнів закладу професійно-технічної освіти в музеї вищих навчальних закладів та на підприємства.

Важливим чинником успішного консультування з професійної кар'єри учнів закладу професійно-технічної освіти є його особисте сприйняття педагогічними працівниками та іншими учасниками навчально-пізнавального процесу, усвідомлення значущості та цінності. Для реалізації зазначених напрямів діяльності важливим є формування мотивації педагогічних працівників щодо здійснення педагогічного супроводу професійного самовизначення випускників закладів професійно-технічної освіти.

Питання для самоконтролю

1. Хто є найважливішими партнерами в реалізації державної політики зайнятості населення і чи існує між ними актуальна співпраця?

2. Які організаційні заходи проводяться Центрами розвитку професійної кар'єри?

3. Які функції виконують сучасні стейкхолдери (роботодавці)?

4. Які аспекти необхідно враховувати при проведенні консультативного супроводу з професійної кар'єри випускників закладів професійно-технічної освіти?

5. Які потрібно використовувати форми й методи, спрямовані на особистісне та професійне самовизначення учнів, формування в них уміння бачити перспективи?

6. Що таке професійна консультація і коли вона проводиться?

7. Які проблеми постають при взаємодії учня закладу професійно-технічної освіти зі світом професій під час виконання професійної діяльності (за Е. Зеєром)?

8. Як підвищити значимість вибору професійно-практичної діяльності на завершальній стадії професійної освіти?

9. Які почуття можуть привести до ірраціональної поведінки при виборі професійно-практичної діяльності?

10. Яким чином має допомогти випускникам закладів професійно-технічної освіти консультативний супровід з професійної кар'єри?

11. Що таке психолого-педагогічний супровід випускників закладів професійно-технічної освіти?
12. Які Ви знаєте завдання кар'єрного консультування випускників закладів професійно-технічної освіти?
13. Назвіть чинники, що негативно впливають на вибір майбутнього професійного шляху.
14. Що є дуже важливим при виборі, плануванні, проектуванні та реалізації професійної кар'єри учнівською молоддю закладів професійно-технічної освіти?
15. Що сприяє психолого-педагогічному, консультативному супроводу процесу саморозвитку особистості учнівської молоді?
16. Яка мета функціонування Центрів розвитку професійної кар'єри?
17. Хто визначає характер діяльності та функції Центру розвитку професійної кар'єри?
18. Назвіть місію й цілі Центрів розвитку професійної кар'єри.
19. Які основні види діяльності здійснюють Центри розвитку професійної кар'єри?
20. Назвіть види і зміст консультативного (соціально-реабілітаційного) супроводу з професійної кар'єри, що реалізується під час інклюзивної професійної освіти.
21. Назвіть основні напрями вдосконалення діяльності Центрів розвитку професійної кар'єри з регулювання ринку праці в сучасних умовах.
22. На що має бути спрямовано підвищення ефективності роботи Центрів розвитку професійної кар'єри?
23. Охарактеризуйте методика оцінки ефективності Центрів розвитку професійної кар'єри.
24. Яка особлива форма індивідуальних консультацій використовується в системі консультування з професійної кар'єри учнів соціально незахищених категорій?
25. Назвіть основні характеристики активних методів у системі консультування з професійної кар'єри.
26. Які інноваційні методи кар'єрного консультування учнів закладів професійно-технічної освіти Ви знаєте?

Література

1. Алексеева С. В. Динаміка готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри / Світлана Алексеева // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. – Павлоград, 2017. – Вип. 13. – С. 58–64.
2. Алексеева С. В. Особливості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в Італії / Світлана Алексеева // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Житомир, 2017. – Вип. 14. – С. 140–145.
3. Артюшина М. В. Інноваційні технології у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників для сучасних галузей економіки / М. В. Артюшина, Г. М. Романова, Л. П. Пуховська // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України): зб. наук. пр. – Київ: Вид. дім «Сам», 2017. – С. 313–319.
4. Єршова Л. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів ПТНЗ / Людмила Єршова // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна освіта: зб. наук. пр. – Павлоград, 2017. – Вип. 13. – С. 22–19.
5. Єршова Л. Соціально-психологічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів / Людмила Єршова // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна освіта: зб. наук. пр. – Житомир, 2017. – № 14. – С. 22–29.
6. Єршова Л. М. Методичні засади професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України): зб. наук. пр. / Л. М. Єршова, В. Ф. Орлов, Д. О. Закатнов. – Київ: Вид. дім «Сам», 2017. – С. 291–296.
7. Закатнов Д. О. Кар'єрні орієнтації учнів закладів професій-

ної освіти / Д. О. Закатнов // Нові тенденції і явища у дитячому і молодіжному середовищі в Україні: цивілізаційний, культурологічний, інформаційний виміри: зб. наук. пр. – Київ: Едельвейс, 2017. – С. 216–222.

8. Закатнов Д. О. Концепція професійної орієнтації молоді на робітничі професії (проект) // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 1. – С. 39–42.

9. Орлов В. Ф. Інтеграційний підхід до формування й розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів / В. Ф. Орлов // Професійна освіта в умовах інтеграційних процесів: теорія і практика: зб. наук. пр.: у 2 ч. / за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. Є. Колесник. – Житомир: Н. М. Левковець, 2017. – Ч. I. – С. 277–282.

10. Орлов В. Ф. Кар'єрні орієнтації майбутніх дизайнерів / В. Ф. Орлов, О. О. Фурса, Л. В. Оружа // Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Пед. науки: зб. наук. пр. / МІХМД ім. С. Далі, ІПТО НАПН України; редкол. : В. Ф. Орлов (голова). – Київ : ТОНАР, 2017. – Вип. 12. – С. 21–34.

11. Орлов В. Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи / В. Ф. Орлов // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. – Павлоград, 2017. – Вип. 13. – С. 15–21.

12. Пуховська Л. П. Професійна освіта та інновації: досвід країн ЄС. / Людмила Пуховська // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр.: / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. – Павлоград: ІМА-прес, 2017. – Вип. 14. – С. 124–132.

13. Радкевич О. П. Професійний розвиток викладачів і тренерів закладів професійної освіти в країнах Європейського Союзу / Олександр Радкевич // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. – Житомир: Євенок О. О., 2017. – Вип. 14. – С. 133–140.

РОЗДІЛ 5

ТРЕНІНГИ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ, ПРОФЕСІЙНОГО Й ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ

5.1. Поняття про тренінг

На всіх етапах суспільного поступу важливим питанням кожної людини є визначення сенсу власного буття. З'ясовуючи смисл виконання окремої дії, способу життєдіяльності загалом, особа набуває досвіду самоусвідомлення. Однією з ефективних форм встановлення ціннісних аспектів буття людини, її спілкування і взаєморозуміння є тренінг. «Учасники якісно організованих і успішно проведених психологічних тренінгів, – пише І. Вачков, – завжди стають мудрішими, оскільки більш глибоко пізнали себе. Цільовими настановами проведення тренінгів професійного становлення, особистісного зростання, формування кар'єрних орієнтацій передбачається: набуття вмінь ефективного пошуку оптимального місця працевлаштування, навичок перетворювати типові види діяльності у надзвичайні, яскраві процеси, явища, а також – планувати і реалізовувати продуктивні відносини з соціальними партнерами, роботодавцями, видатними особистостями; розвиток здатності виявляти індивідуальні переваги й усвідомлювати їх взаємозв'язок з суспільними запитами ринку праці та вимогами роботодавців; набуття вмінь складати ефектне резюме, котре «працюватиме», а не поповнить сховище «непотрібних паперів». Саме під час тренінгів у людини посилюється відчуття її особистісної унікальності, впевненості в собі, самоповаги і власної гідності. Досвіду в тренінгах набувають цілеспрямовано і у порівняно стислі терміни. Тому тренінги будуть корисні учням і педагогам, кожній особі, яка воліє знайти роботу своєї мрії і стати незамінним працівником в установі.

Поняття «тренінг» використовують як кальку англійського відповідника у двох значеннях: «підготовка» та «тренування». У

сучасній професійній педагогіці смисловими синонімами тренінгу є поняття: «активна соціально-психологічна підготовка», «інтерактивне навчання», «лабораторний тренінг», «групи інтенсивного навчання», «групи відкритого навчання». У більшості наукових джерел тренінг позиціоновано як форму організації злагодженої діяльності групи осіб, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою, а також із тренером. Тренінгова діяльність конкретизується такими методами і прийомами роботи: лекція, демонстрація, індивідуальне консультування, дискусія, рольова гра, аналіз критичних ситуацій, комп'ютерні тренінги, інтерактивні відеопрограми, аналіз конкретних ситуацій (кейс-стаді), інструктаж на робочому місці, програмоване навчання, робота в проектних групах. Означена низка форм навчання певним чином є структурованою і формалізованою. Поняття «тренінг» часто вживають із прикметником «формальний», щоб відрізнити тренінг від різноманітних форм «стихійного» набуття життєвого і професійного досвіду.

Перші згадки про тренінги особистісного зростання наявні в літературних джерелах початку 1970-х років, започатковані тренінгом «Динаміка розуму» (Mind Dynamics), організованим у 1970 році О. Евереттом у рамках розвитку Руху розкриття людського потенціалу (Human Potential Movement) в США. З 1974 року розпочав функціонувати тренінговий напрям Лайфспрінг (Lifespring), учасниками якого були переважно керівники і топ-менеджери великих національних і транснаціональних компаній та корпорацій. Система навчання Лайфспрінг, маючи понад 25-річний досвід роботи на світовому ринку, зарекомендувала себе винятково ефективною у сфері формування кар'єрних орієнтацій, особистісного зростання, оптимізації управління командою чи робітничим колективом особливо щодо максимально повного розкриття та активізації незадіяного життєвого, творчого і духовного потенціалу людини.

Відомо, що спілкування людей у групі має значно більший вплив, ніж вплив однієї людини. Тому зарубіжні вчені, педагоги, психологи (А. Адлер, Т. Барроу, А. Вольф, С. Славсон, Л. Уендер, П. Шільдер) активно використовували груповий тренінг як спосіб

психолого-педагогічної допомоги учням. Зокрема К. Левін зазначав, що «звичайно, легше змінити індивідів, зібраних у групу, ніж змінити кожного з них окремо». Відомі науковці Дж. Морено, Дж. Прагга, К. Роджерс успішно застосовували ефект групи як спеціальний спосіб впливу на особистість. Основними перевагами групової форми роботи К. Рудестам визначає: можливість протидії відчуженню, сприяння вирішенню міжособистісних проблем; змога відобразити міні-суспільство, вивести назовні приховані фактори, зокрема тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм; ймовірність зворотного зв'язку і підтримки з боку осіб з аналогічними (подібними) проблемами щодо реалій життя); можливість набувати нових умінь, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів (якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття й навіть покарання, то тренінгові групи виступають як своєрідний «психологічний полігон», де можна спробувати поводитися інакше); можливість ідентифікації себе з іншими, «програвання чужих соціальних ролей» для більш глибокого самопізнання; взаємодія в групі створює напругу, що допомагає виявити психологічні проблеми кожного; група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження й самопізнання.

Особливий інтерес до проведення групових тренінгів проявився у вітчизняному соціумі з 90-х років. Однак цей спосіб впливу на формування кар'єрних орієнтацій, професійного і особистісного зростання до сьогодні так і не був належно оцінений, що спричинено необхідністю професійної підготовки педагогів-тренерів. Це нагальна потреба сучасної психологічної і педагогічної освіти. Вже стає зрозумілим, що спроби реформувати сучасну професійну школу неможливі, якщо і далі триматися за стандарти радянської школи. Радянська концепція, схвалена в середині 50-х років ХХ ст., повністю задовольняла запити того часу (епохи високих технологій і гонки озброєнь), вона готувала майбутніх абітурієнтів для вищих навчальних закладів. Звідси найпотужніша природнича і гуманітарна база вітчизняної школи. Однак епоха Height tech позаду – нова реальність ставить нові завдання перед професійною освітою. Проте вирішення цих завдань залишається на рівні

теоретичних пошуків. У загальноосвітній і професійній школі, як і раніше, домінує один і той же тип комунікації: учень – учитель. Відповідь учня може бути тільки правильною або неправильною. Учитель залишається носієм істини в останній інстанції. Комунікації між учнями часто залишаються поза увагою педагогічних працівників. Спробуйте запропонувати учням ЗП(ПТ)О об'єднатися у групи. Така процедура займе третину уроку. Зазвичай учні, опинившись у групі, демонструють слабку здатність до взаємодії, в зв'язку з чим педагогу, який, у свою чергу, не володіє знаннями і вміннями педагога-тренера, доводиться повернутися до традиційних форм навчання. Водночас учні, які мають досвід участі у тренінгах, за лічені хвилини об'єднуються у групи і оволодівають у два рази більшим об'ємом інформації, ніж їхні недосвідчені і нетреновані однокурсники. Виникає питання, хто з цих учнів буде більш пристосованим до життя?

Проблеми професійної освіти поступово трансформуються у виробництво. Відсутність тренінгів із формування кар'єрних орієнтацій, професійного й особистісного розвитку призводить до того, що прекрасно підготовлені випускники закладів професійно-технічної освіти можуть виявитися малоефективними щодо розвиненості комунікативних навичок і кар'єрних орієнтацій. Вони часто конфліктні, не спроможні працювати в команді, погано уявляють принципи роботи у професійно орієнтованому товаристві, нераціонально розподіляють свій час, не можуть виконувати нечітко поставлені завдання, часто помиляються у спілкуванні з колегами і керівництвом під час планування і реалізації кар'єрних задумів.

Завданням тренінгів із формування кар'єрних орієнтацій, професійного і особистісного розвитку є актуалізація професійного і особистісного зростання його учасників через аналіз стандартних неконструктивних настанов, навчання навичок саморегуляції думок, реакцій та емоцій, активізація позитивного мислення, розвиток комунікабельності та впевненості в собі. Тренінг дозволяє людині визначитись у власних кар'єрних орієнтаціях, усвідомити свої нові можливості у професійному й особистісному розвитку.

Унікальність тренінгів формування кар'єрних орієнтацій,

професійного і особистісного зростання полягає в тому, що ніхто не дає настанов, як людина має прожити своє життя. Учасники самі вчаться пізнавати себе, свої потреби, формувати уявлення про їх відповідність реаліям життя, а відтак робити цінні для себе відкриття. Таким чином учасники тренінгів отримують доступ до нових рівнів свободи вибору й особистої сили, необхідних для побудови майбутньої кар'єри.

Тренінг професійного й особистісного зростання, формування кар'єрних орієнтацій – це дослідницький процес самопізнання, що сприяє набуттю вмінь глибоко пізнавати себе, усвідомлювати особливості свого характеру, мислення, сприйняття, конкретизувати уявлення про власні ціннісні та кар'єрні орієнтації; ефективний метод психолого-педагогічного супроводу, який свідомо, планомірно й систематично організовують у малочисельних групах учнів закладів професійно-технічної освіти задля зміни їхніх ставлень до обраної професії, кар'єри, професійного оточення й самого себе у професійному середовищі.

Тренінгова група слугує своєрідною моделлю об'єктивної дійсності, реалій буття людини. Відтак учасники тренінгу проектують і виявляють різні способи, види і форми відносин, емоцій, поведінкових реакцій, що дають змогу усвідомити власні проблеми у результаті міжособистісної взаємодії, групової динаміки. Тренінг формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання зорієнтований на виконання таких завдань:

- ✓ формування навичок самопізнання й адекватного самоусвідомлення з метою корегування самооцінки;
- ✓ набуття умінь пізнавати унікальну особистісну своєрідність інших осіб, долати життєві труднощі, стимулювання потреби гуманного ставлення до оточуючих;
- ✓ розвиток здатності проектувати життєві плани і корегувати кар'єрні орієнтації;
- ✓ розвиток емоційної стійкості у складних життєвих ситуаціях.

За слухним міркуванням К. Рудестама, учасник тренінгової групи виконує роль учасника, який має можливість експериментувати з поведінковими реакціями, і спостерігача, який кон-

тролює результати таких змін. Учасники тренінгу досліджують і аналізують соціально-перцептивні та комунікативні можливості, характеристики, тобто виконують діагностувальні задачі, окрім цього, розглядають конкретні ситуації, що виникають спонтанно в процесі встановлення відносин. Тренінг також сприяє поліпшенню самопрояву через міміку, жести, рухи і вдосконалення сприйняття інших на основі фіксації таких самих сигналів, тобто активізує «мову спілкування».

На **першому** (діагностувальному) **етапі** проведення тренінгу, зазвичай, неконструктивні елементи і моделі поведінки трансформуються з внутрішнього аспекту (світу конкретної особи) в зовнішній (виявляються у групі). У біхевіоризмі – це демонстрація навичок, у психоаналізі – усвідомлення неусвідомлених мотивів і бар'єрів, у гуманістичній психології – усвідомлення своєї неаутентичності, у психопедагогії – інтеграція різних підходів і, на відміну від психотерапії, формулювання пропозицій до розв'язання проблем в конкретних умовах. Учасникам пропонують самостійно виконати певні завдання (тобто без стороннього втручання і спеціального навчання). Саме прояви проблемних зон (перехід із внутрішнього психічного стану у зовнішній – поведінковий) є важливою передумовою для їхньої корекції у подальшому.

Під час тренінгу учасники мають можливість через механізми зворотного зв'язку з групою та з тренером діагностувати свої «проблемні зони», які потребують змін. Як засвідчили численні дослідження ефекту тренінгу, а також досвід психопедагогічної корекції, такі знання мають внутрішню представленість, складно піддаються усвідомленню й вербалізації. Звісно, учні приходять на тренінг із відчуттям існуючої проблеми, вирішення якої не бачать у зв'язку з несформованими уявленнями про власні потреби і можливості, відтак не спроможні чітко означити її причини і джерела. У подальшому відчуття й уявлення учнів уточнюються й конкретизуються через механізми зворотного зв'язку, емпатію, ідентифікацію та рефлексію. Саме цей механізм стимулює учасників до правдивого і глибокого самоаналізу та самоусвідомлення.

Особистість стає для себе тим, – писав Л. Виготський, – кого вона уявляє в собі, через те, хто вона є для інших. Зворотний

зв'язок стимулює процеси ідентифікації і рефлексії. Відтак відбувається процес усвідомлення себе через іншого. Ідентифікацію визначають як уподібнення себе іншому. Це поняття відображає важливий експериментально доведений факт: одним із елементарних способів розуміння іншої людини є уподібнення себе їй. Рефлексію в традиціях вітчизняної психопедагогіки описують як процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів і станів. Цей процес, що розгортається в контексті спільної діяльності упродовж тренінгу, трактують як усвідомлення суб'єктом особливостей його сприйняття й оцінювання іншими. Ще один важливий аспект виведення неконструктивних елементів та моделей поведінки з внутрішнього плану у зовнішній полягає в тому, щоб інтеріоризовані форми інструментальних дій змінити і знову вивести назовні. Ефективність навчання значно зростає, якщо учень виходить із позиції пасивного спостерігача і перетворюється на активного учасника процесу. Ця форма навчання передбачає активне маніпулювання своєю поведінкою в зовнішньому плані, а потім інтеріоризацію вдосконалених форм поведінки.

У процесі навчання всі учасники тренінгу виконують функцію супроводу через процес розуміння нового матеріалу. Таке навчання базується на «порівнянні», «резюмуванні», «проясненні» і «передбаченні».

Другий етап тренінгових занять – проектування моделей ідеальної поведінки у зовнішньому плані. Важливим засобом такого процесу є штучне створення еталону у формі відеозапису або гри. При цьому виокремлюємо етап виникнення «вивільненої, очищеної» особистості. Еталоном найчастіше стає поведінка ведучого або учасників, які усвідомили істинну цінність своєї особистості та прийняли себе такими, якими вони є. Інакше кажучи, застосовуючи стратегії пошуку аналогів, комбінування, реконструювання тощо, ведучий та учасники тренінгу знаходять оптимальні моделі поведінки в кожній конкретній ситуації.

Звісно, ведучий не повинен надавати «рецепти ідеальної поведінки», озвучувати готові відповіді на запитання. Допомога тренера в процесі тренінгу передбачає його активну участь у проектуванні разом із учнями ідеальних моделей поведінки з урахуван-

ням вікових, гендерних і рольових особливостей. Трансформація поведінки можлива тільки у зовнішньому плані з наступною інтегруванням її змінених форм. Ця можливість проявляється лише на основі «програвання» проблемних ситуацій у групі. Ведучий та учасники тренінгу маніпулюють спільною поведінкою, разом шукають варіанти оптимальної взаємодії, поведінки, реакцій і доводять їх до досконалості.

Основне завдання цього етапу тренінгу – стимулювати дії суб'єкта щодо корегування поведінки, трансформації смислових установок, мотивів діяльності. При цьому суб'єктивні результати змін смислових настанов проявляються як збільшення багатоманітності світоглядних позицій або усвідомлення чогось нового. Зміна ціннісних установок є першим поштовхом до опанування нових моделей поведінки. Водночас «Я-концепція» постає як усвідомлюваний зміст, тобто об'єкт розвивального впливу людини. Оволодіння будь-якими новими знаннями передбачає певні зусилля стосовно організації пізнавальної діяльності в такий спосіб, щоб уможливити використання як уже набутих знань, так і появу нових – «зона найближчого розвитку». Отже, участь у тренінгу формування кар'єрних орієнтацій, професійного і особистісного зростання дає можливість впорядковувати ставлення до світу, до себе і собі подібних – створювати нову зону найближчого розвитку.

Засвоєння нових знань – важливий етап трансформації людиною своєї поведінки в бік її більшої адекватності й ефективності. Однак лише усвідомлення необхідності зміни і формування нових смислових настанов не є достатньою умовою для реальної зміни поведінки. Справжня трансформація стає очевидною тоді, коли змінені елементи поведінки засвоєні особистістю і, отже, стають довільними й усвідомленими.

Заключний етап – модифікація поведінки учасників групи задля максимального наближення до еталону та закріплення його у внутрішньому плані. Ведучий у процесі тренінгу виокремлює успішні техніки поведінки в інтрапсихічному плані, трансформує їх у план інтерпсихічний і допомагає учасникам змінювати їхній інтрапсихічний план, що формує нову поведінку. У виконанні всіх

пунктів цієї схеми учасники тренінгу не тільки оволодівають, але й «привласнюють» моделі досконалої поведінки.

Результати практичних досліджень демонструють, що тренінг формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання змінює світогляд його учасників щодо сприйняття спілкування: учні ЗП(ПТ)О починають усвідомлювати можливість довільного опанування власної поведінки та реакцій із використанням набутого іншими досвіду як опосередкованих знарядь кар'єрних орієнтацій і планування свого професійного майбутнього. Тренінг формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання стимулює аналітичну активність, озброює учасників інструментами і прийомами аналізу можливих варіантів кар'єри та наочно демонструє перевагу окремих підходів до проектування кар'єрного розвитку. Психолого-педагогічний тренінг як структурована опосередковувана дія закладає механізм цілеспрямованого самовдосконалення, що підтверджується відгуками учасників, у яких тренінги називають «стимулом, поштовхом до самовдосконалення з метою досягти успіху в кар'єрі».

Формування нової поведінки в психолого-педагогічному плані не означає однозначної видозміни поведінки і реакцій на виклики сучасного ринку праці. Для того, щоб сталися стійкі зміни в поведінці і реакціях учасників, які пройшли тренінг, необхідно, щоб учні не просто оволоділи, але й засвоїли нові форми поведінки. Цей процес є багатоетапним і передбачає усвідомлення знань про алгоритми й механізми виконання конкретних дій, їхнє включення в моделі поведінки учасників тренінгу. У науковій літературі пропонуються такі ключові етапи тренінгу формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання:

- ✓ виведення з внутрішнього плану в зовнішній неконструктивних ціннісних орієнтацій і моделей поведінки;
- ✓ побудова моделей ідеальної поведінки у зовнішньому плані;
- ✓ модифікація поведінки учасників тренінгової групи в бік максимального наближення до еталону й закріплення його у внутрішньому плані.

Останній етап конкретизується ще двома стадіями: 1) модифікація; 2) закріплення. Проте трапляється, що тренери не врахову-

ють останньої стадії або не надають належної уваги її організації, що негативно позначається на результатах тренінгу.

Методика проведення тренінгів формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання передбачає ситуаційну умову, згідно з якою значна частина змін їхніх учасників виникає після закінчення тренінгу в межах спільно створеної самим учасником і ведучим зони найближчого розвитку. Ключова роль у цьому процесі належить тренеру, але результат залежить від рефлексивних дій самих учасників.

У тренінгах формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання використовують методи групової дискусії, рольової гри, психогімнастичні й медитаційні вправи.

Групова дискусія – метод безперервного, нерегламентованого обміну міркуваннями, судженнями, упродовж якого створюється можливість рефлексії своїх неусвідомлених проблем, внутрішніх суперечностей, що спричиняють труднощі спілкування. Важливо, щоб тематика дискусій була значущою й актуальною для всіх учасників тренінгу. Тому під час визначення теми важливим є не стільки результат ухвалення остаточної точки зору з обговорюваного питання, скільки власне процес участі, в ході якого відточується техніка комунікації, підбираються індивідуальні способи поведінки в групі.

Психогімнастика – це сукупність вправ у формі гри, використання яких має багатоцільовий характер. Вправи психогімнастики використовують як для учнів, так і для дорослих, частіше у форматі тренінгу. Це – групові заняття, що припускають прояв емоцій, переживань, проблем за допомогою міміки і рухів. У широкому сенсі завданнями психогімнастики є пізнання і корекція особистості людини. Мета конкретизується такими цільовими настановами: зниження напруги учасників тренінгу; зняття заборон і страхів; розвиток уваги; скорочення емоційної дистанції між учасниками заняття; розвиток чутливості до власних рухів і активності інших людей; формування здібностей до вираження власних почуттів і емоцій, розуміння почуттів інших людей без словесного вираження.

У тренінгових практиках застосовується значна кількість

вправ, але існує схема, якої дотримуються у складанні тренінгу. Зокрема, під час підготовчого (вступного) етапу використовують вправи для розвитку уваги, потім завдання для зняття напруги і скорочення емоційної дистанції.

Перші заняття тренінгу можуть складатися тільки з вправ підготовчої частини:

- ✓ гімнастика із запізненням – усі повторюють за одним із учасників групи будь-яку гімнастичну вправу, з відставанням від ведучого на один рух, поступово збільшуючи темп вправи;
- ✓ передача ритму по колу – усі учасники групи повторюють за однією людиною заданий ритм, плескаючи в долоні;
- ✓ передача руху по колу – один із членів групи починає рух з уявним рухом так, щоб його можна було продовжити сусідом, поки предмет не обійде всю групу;
- ✓ дзеркало – учасники тренінгу згруповуються попарно і кожний повторює рухи свого партнера;
- ✓ для зняття напруги використовують різноманітні рухливі ігри, змагання за типом «третій зайвий» і найпростіші рухи. Приміром, «я ходжу по гарячому піску», «поспішаю на роботу», «йду до лікаря»;
- ✓ для скорочення емоційної дистанції застосовують вправи, які передбачають безпосередній контакт. Наприклад, заспокоїти ображеного, схвильованого, сісти на стілець, зайнятий іншою людиною, з закритими очима передати почуття по колу за допомогою дотику.

Пантомімічна частина тренінгу деталізується представленням пантомім учасниками або ведучим, що тематично можуть стосуватися проблем всієї групи або конкретної особи. Зазвичай на цьому етапі тренінгу виконують такі завдання:

- ✓ подолання труднощів – торкаються щоденних проблем і конфліктів; кожний учасник презентує, як справляється з ними;
- ✓ заборонений плід – кожен із учасників тренінгу має показати, як поводить себе в ситуації, коли не може отримати бажане;

- ✓ моя родина – учасник тренінгу вибирає кілька учнів із групи і розміщує так, щоб проілюструвати відносини в його сім'ї;
- ✓ скульптор – один із учасників тренінгу стає скульптором – додає іншим членам групи ті пози, які, на його думку, найкраще відображають їх конфлікти і особливості;
- ✓ моя група – членів групи розташовують так, щоб відстань між ними відображала ступінь емоційної близькості;
- ✓ «Я» – теми, які відносять до проблем конкретних людей – «яким (-ою) я здаюся», «яким (-ою) я хотів би бути», «мое життя» тощо;
- ✓ казка – тут учасники тренінгу зображують різних казкових персонажів.

Після виконання кожного завдання обговорюються його хід і результати, кожний учасник висловлює власну думку про ситуацію, про власні переживання, які виникли під час тренінгу.

Заключна частина призначена для зняття напруги, що могла з'явитися в процесі пантомімічної частини, звільнення від сильних емоцій, підвищення згуртованості групи і зростання довіри. У цій частині використовують вправи з підготовчої частини. Зазвичай для більшого ефекту психогімнастики використовують музику, яка супроводжує вправи. Найчастіше використовують класичну музику, а також звуки природи.

Рольова гра – ігровий метод, предметом вивчення якого є закономірності міжособистісного спілкування. Кожному учаснику пропонують виконати роль згідно з його уявленнями про характер і манери поведінки персонажа, а також розіграти за ролями певну ситуацію. Інші учасники тренінгу виконують ролі глядачів-експертів, яким належить визначити, хто був переконливішим, чия лінія поведінки була правильнішою (адекватною). Після розігрування сюжету обговорюють побачене (реалізоване в ігровій формі розв'язання ситуації). Особливе місце в програмі тренінгу формування кар'єрних орієнтацій і особистісного зростання відводиться індивідуально орієнтованим завданням самопізнання і самовдосконалення.

Медитація – це вправа для розуму, створена для того, щоб

навчитися контролювати свою увагу і самому вибирати, на чому зосереджуватися. Для медитації необхідно концентруватися на чомусь повторюваному (наприклад, на повторенні слів про себе) або на чомусь постійному (наприклад, на плямі на стіні). Існують різні типи медитації. У деяких із них використовують зовнішні об'єкти для концентрації, в інших – геометричні фігури, повторюване слово або звук.

Медитацію використовують для позбавлення від м'язової напруги, тривожності, зловживання нікотином і наркотиками, від перенапруги. У результаті медитації знижується артеріальний тиск, ритм дихання і серцебиття, електрична активність шкіри (чим слабший електричний заряд, тим меншому стресу піддається людина), посилюється приплив крові до рук і ніг. Медитація покращує психологічний стан. Вона знімає тривожність, сприяє поліпшенню сну, знижує потребу в курінні, позбавляє від головного болю і позитивно відбивається на психічному здоров'ї людини.

Є й інші підходи до розроблення змісту, структури, планування і проведення тренінгів. Це пов'язано з тим, що практика соціально-психологічних тренінгів об'єднує спеціалістів різного профілю: в галузі соціальної психології, педагогіки і педагогічної психології, медичної психології і психотерапії. Груповий психолого-педагогічний тренінг є сукупністю активних методів психолого-педагогіки, що використовуються: 1) у рамках психолого-педагогічного впливу; 2) у роботі з учнями, яким складно спілкуватися, а також із метою надання їм допомоги у професійному й особистісному саморозвитку; 3) для формування кар'єрних орієнтацій і особистісного розвитку.

Слід наголосити на важливості планування тренінгу, що є необхідною передумовою для початківців і досвідчених спеціалістів із проведення тренінгів, оскільки план-сценарій тренінгу виконує низку завдань. По-перше, план-сценарій виконує прогностичну функцію, даючи можливість тренеру передбачити можливі труднощі та спрогнозувати результати міжособистісної взаємодії учасників групи. По-друге, написання сценарію, тобто процедура планування тренінгу забезпечує контроль і самоконтроль, оскільки дозволяє постійно контролювати хід проведення

тренінгу, стежити за часом і послідовністю вправ. Третя функція – реконструктивна – дозволяє провести повторний тренінг за вже підготовленою процедурою.

Процедура планування соціально-психологічного тренінгу проходить у декілька етапів (фаз). *Першою фазою* в плануванні тренінгу є *організаційно-підготовча*. На цьому етапі роботи тренер виконує дві основні функції: організаційно-технічну й організаційно-психологічну. Організаційно-технічна функція передбачає підготовку місця й матеріалів для проведення занять. Організаційно-психологічна функція – утворення груп учасників. На думку Л. Петровської, оптимальна кількість учасників тренінгу – 12 осіб. При цьому групи повинні бути гетерогенними за їх складом. *Другою фазою* є *вступна або ознайомлювальна*. Цей етап має подвійну мету. По-перше, це знайомство учасників. Л. Петровська пропонує традиційну форму знайомства, за якої учасники презентують себе і висловлюють очікування від тренінгу. По-друге, це вироблення загальних норм спілкування в групі. Для цього автор розробила ряд принципів поведінки в групі: 1) спілкування за принципом «тут і тепер» (цей принцип орієнтує учасників тренінгу на обговорення процесів, думок, почуттів, емоцій, поведінкових реакцій, що виникають у конкретний момент, тобто тут і наразі); 2) принцип персоніфікації висловлювань (усі висловлення повинні будуватися з використанням особистих займенників однини: «я почуваю...», «мені здається...»); 3) принцип акцентування мови почуттів та емоцій (звертається увага на емоційний стан людини, проте забороняються оцінні судження стосовно особистості іншого учасника); 4) принцип активності (у групі відсутня можливість пасивно «відсиджуватися», оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання й розвитку); 5) принцип довірливого спілкування (сприяє отриманню й наданню іншим чесного зворотного зв'язку); 6) принцип конфіденційності (все, про що говориться в групі щодо конкретних учасників, повинне залишитися всередині групи – природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки й само-розкриття).

Третьою фазою планування тренінгу є *діагностична*. Саме цей етап – надзвичайно важливий. Тому цій частині тренінгового заняття відводять близько 80 % загального часу і використовують різні методи (групова дискусія, мозковий штурм, рольова гра, опитування, анкетування тощо), щоб учасники мали змогу отримати діагностичні відомості про себе та інших. Відтак одним із завдань цієї фази є ознайомлення з новим матеріалом і відпрацювання відповідних умінь і навичок поведінки з урахуванням результатів рефлексії власних умінь.

Етап підбиття підсумків передбачає самоаналіз очікувань учасників тренінгу. Ведучий звертається до учнів із проханням оцінити, наскільки виправдалися їх очікування, сформульовані на початку роботи. За умови методично грамотного проведення заняття всі учасники зазвичай констатують реалізацію своїх очікувань, а більшість із них вказують на появу нових запитань, на які вони хотіли б отримати відповіді.

Отже, підготовка і проведення тренінгу (зміст, план, ведення заняття), формування тренінгової групи передбачає попередню тривалу і кропітку працю. Чим більше часу витрачаємо на підготовку тренінгу, тим ефективнішим буде процес, тим більш змістовною і корисною виявиться надана майбутнім кваліфікованим робітникам психолого-педагогічна допомога.

5.2. Підготовка до проведення тренінгів в умовах закладів професійно-технічної освіти

Кожний педагогічний працівник професійної школи, який воліє проводити тренінги, здатний навчитися це робити, маючи знання з психології, педагогіки і розвинені особистісні дані. Одні, можливо, даровані людині природою, а інші необхідно виробляти. Стати хорошим тренером, як і педагогом-професіоналом, без відповідних якостей практично неможливо. Професійно важливі якості – поняття, що виникло на початку ХХ століття завдяки дослідженням у галузі психології праці. Дослідники прийшли до висновку, що для якісної професійної діяльності важливі якості,

частину з яких складно або неможливо розвинути, а іншу частину можна успішно розвивати. Розглянемо основні професійно важливі якості тренера:

Відповідальність – здатність самостійно відповідати за свої дії, поведінкові реакції, емоції, переживання, викликані явищами і процесами життєдіяльності людини, а також навчити цього учасників тренінгу. Відповідальність, на думку Френка Крейна, – це соціальне явище, якого найбільше побоюються люди. Водночас саме відповідальність є запорукою професійного й особистісного зростання.

Інтелект – проведення тренінгів потребує широкої обізнаності, кмітливості, постійного саморозвитку; потрібно багато знати, щоб зробити тренінг цікавим, пізнавальним, у тренінгах, зазвичай, беруть участь інтелектуально розвинені учні. З цього приводу відомий психолог і тренер Уільям Норман Беркетт казав: «Якщо слухачі дивляться на годинник, це ще нічого. Гірше, коли вони починають трясти годинник, щоб перевірити, чи він не зупинився».

Знання з психології і педагогіки – працювати з людьми треба, знаючи психологічні особливості людини, групи, техніки тренінгу, вправи для тренінгу, методи і прийоми навчання. На тренінгу «можна говорити дурниці, зауважив Юліан Тувім, але не урочистим тоном».

Креативність – без креативного підходу тренер буде створювати пересічні тренінги, а це нікому нецікаво. Креативні особистості й інноватори вірять у себе і в свої рішення і забувають про тих, хто не поділяє їхньої точки зору, – зауважує Джин Ландрі, – вони демонструють таку впевненість у своїх ідеях, що страх перед поразкою, який переслідує інших людей, відступає.

Емпатія – тренеру необхідно відчувати учасників тренінгу. Емпатія – розуміння душевного стану іншої людини, його переживань і синтонності¹ їх сприйняття, співпереживання.

Ораторські якості – відсутність страху публічних виступів.

¹ Синтонність (грец. syntonia зі милозвучність, узгодженість) – особливість складу особистості: поєднання внутрішньої рівноваженості з емоційної чуйністю і товариськістю.

Для тренера важливо тримати увагу аудиторії, бути переконливим. Потрібно говорити голосно, щоб тебе почули. Потрібно говорити тихо, щоб тебе послухали (Поль Клодель).

Самоконтроль – необхідний для об'єктивного оцінювання ситуації. У виникненні позаштатних випадків. Якщо людина деколи не володіє своїми почуттями, то повинна завжди володіти своїми висловлюваннями.

Швидкість реакції – проявляється в умінні розробляти й оперативно застосовувати різні варіації методів проведення тренінгу, залежно від розвитку процесу, складу групи.

Завжди мати вибір: «ти можеш реагувати на те, що сказано, на те, що хотіли сказати, або на те, що ти хотів почути» (Олексій Анненський).

Доброзичливість – це необхідна умова для побудови професійних відносин із людьми. Виявляючи доброзичливість, тренер створює довірливі взаємини з групою, дає можливість розкритися учасникам тренінгової групи і, як наслідок, отримати максимальний ефект від роботи на тренінгу. «Немає потреби всім робити добро, – писав Ж. Гюйо, – але в ставленні до оточення завжди можна проявляти доброзичливість».

Водночас, якими б професійно важливими якостями не володів тренер, без освіти і без отримання сертифіката тренера його професіоналізм завжди буде сумнівним. Тому, як і в багатьох інших професіях, у тренерстві необхідно багато працювати, напружувати досвід, підвищувати свою кваліфікацію. Читання книг, участь у тренінгах формують лише підґрунтя. Все інше набувається у процесі практичної діяльності. Вважається, щоб навчитися проводити тренінги, потрібно організувати не менше двохсот годин тренінгових занять.

Найбільшої актуальності розроблення і проведення групових тренінгів формування кар'єрної орієнтації, професійного і особистісного зростання набувають у системі професійно-технічної освіти. Особливо в період активного професійного самовизначення учнів потрібні тренінги на самопізнання, завданням яких є реалістична (максимально наближена до адекватної) самооцінка індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно важ-

ливих якостей і потенційних можливостей із вимогами професії та кон'юнктурою на ринку праці. Провідна роль у керуванні процесом професійного і особистісного розвитку, підготовки учнів закладів професійної освіти до планування майбутньої кар'єри належить саме педагогічним працівникам, які володіють мистецтвом проведення тренінгів. Тобто здатні здійснювати психолого-педагогічний супровід безперервного процесу формування та розвитку професійних інтересів, відчуття професійної перспективи, який проходить через усі етапи навчальної та трудової діяльності людини.

Успішному проведенню тренінгів сприяє дотримання відповідних рекомендацій.

1. Важливо відразу чітко означити цілі і завдання тренінгу. Від цього залежить успіх навчання. Якщо Ви уважно і постійно спостерігаєте за роботою колег, учнів, то точно знатимете їхні слабкі місця і недоліки в роботі. Також корисно провести опитування і з'ясувати, яких саме знань бракує учням і колегам для професійного успіху. У такий спосіб можливо максимально визначити цільові настанови тренінгу, тематику дискусій.

2. Доцільним є вибір критеріїв для оцінювання тренінгу.

3. Можна звернутися у тренінгову (коучингову) компанію і разом із тренером (представником такої компанії) підготувати і провести тренінг. У виборі тренінгової компанії варто взяти до уваги рекомендації колег, товаришів, які вже організовували докладні тренінги.

4. Також у програму тренінгу доцільно включити виступ найбільш досвідченого співробітника, чи навіть учня, який зможе допомогти своїми порадами та знаннями вашим молодим педагогам.

5. Запрошеного тренера, найбільш досвідченого колегу, який виявив бажання бути педагогом-тренером, необхідно підготувати, тобто ознайомити з особливостями висвітлення специфічних аспектів роботи ЗП(ПТ)О. Важливо, щоб тренер мав можливість чітко зрозуміти, чого саме від нього очікують. Прекрасно, якщо він уже працював раніше у галузі професійно-технічної освіти. Але все ж краще за Вас специфіку роботи і необхідний результат

не знає ніхто. Тому не чекайте, що тренер телепатичним чином зрозуміє, чого Ви від нього чекаєте в усіх нюансах – допоможіть йому, надайте сприяння і підтримку.

6. Ознайомтеся з попередньою програмою тренінгу запрошеного тренера і, за потреби, внесіть у неї свої корективи.

7. Якщо під час тренінгу виникають додаткові запитання, постарайтеся створити тренеру можливість для їх опрацювання.

8. Після закінчення тренінгу обов'язково поговоріть зі своїми співробітниками, учнями, можливо, виникне необхідність провести анкетування. Таким чином Ви зможете зробити висновок, наскільки тренінг був корисний і що слід опрацьовувати в наступний раз.

9. Поговоріть із тренером. Поцікавтеся його думкою про рівень вашого персоналу і прогалини в підготовці. Чудово, якщо він запропонує Вам рекомендації щодо подальшого навчання персоналу.

10. Проаналізуйте ефективність тренінгу. Оцініть, наскільки тренінг допоміг розв'язати поставлені завдання і досягти означених цілей.

11. Сплануйте наступний тренінг на основі отриманої інформації.

3-поміж корисних порад для педагогів-тренерів важливо звернути увагу на такі:

1. Люди набагато швидше і більш якісно навчаються, якщо намагаються виконати вправи чи завдання самостійно. Відтак інтерактивне заняття важливо так спланувати, щоб у ньому було якнайбільше власної діяльності учнів.

2. Найкраще організований тренінг – це декілька практичних завдань, а в проміжку між ними – короткі дискусії і руханки (вправи на зняття м'язового напруження).

3. Під час тренінгу бажано надавати зрозумілі і прості інструкції. Якщо тренер і учні чітко усвідомлюють, що потрібно зробити, то зростає вірогідність успішного виконання завдання.

4. Якщо Ви раптом зрозумієте, що завдання не відповідає потребам учасників, будьте готові обговорити його і скоригувати.

5. Стежте за часом. Якщо визначений час вийшов, а учасники не закінчили роботу, додайте ще трохи часу. А якщо помітите, що вони закінчили раніше, запропонуйте рухатися далі.

6. Оцінюйте дії учасників. При цьому будьте максимально лояльними і доброзичливими. Навіть, якщо хтось не впорався із завданням, можна сказати: «Це справді складне завдання. Я й сам довго не міг упоратися з ним». Зверніться до решти групи: «Хто може допомогти?»

7. Намагайтеся не вживати слово «розподіліться», уникайте «розподіляти» учнів на пари, трійки, мікрогрупи тощо. Пам'ятайте, учні об'єднуються! З об'єднаних учнів виростають дорослі, здатні об'єднуватися, жити і працювати разом, виростає об'єднана країна, держава і нація.

8. Усе, що пропонують учні, має бути прийняте або щонайменше обговорене. Не варто говорити їм, що це «правильна чи неправильна відповідь», треба лише допомогти опрацювати інформацію й ухвалити власні рішення. Стежте, щоб ніхто з учнів не залишався поза обговоренням.

9. Розмірковування учнів важливо сприймати серйозно, якщо Ви бажаєте налагодити процес навчання взаємодії й розвиток навичок критичного мислення.

Важливими є поради щодо формування довірливих стосунків із учасниками тренінгу.

Перша стосується тих, хто проводить тренінгові заняття із незнайомою аудиторією. Намагайтеся запам'ятати імена якомога більшої кількості учасників. На першому тренінгу попросіть усіх чітко записати свої імена на бейджиках або невеличких аркушах паперу і прикріпити їх на одяг. Це дуже важливо – звертатися поіменно, у т.ч. і до тренера, хоча для більшості вчителів це є неприйнятним. Однак такий прийом суттєво полегшує роботу тренера, допомагає створити дружню атмосферу, усунути психологічні бар'єри і подолати відчуження, що можуть існувати між ведучим і учнями. Якщо вчителю складно подолати незручності, то можна обрати собі наймення Тренер або ім'я казкового персонажа (Супермен, Білосніжка тощо). Намагайтеся ставитись однаково до всіх учасників. Навіть, якщо дехто Вам не подобаєть-

ся, не виявляйте до нього антипатії і не демонструйте відкритої прихильності до тих, хто Вам до вподоби.

Складні умови

Розглянемо два види складних умов, у яких вам, напевно, доведеться проводити тренінги. Перша – забагато учасників, друга – замало часу. Ці проблемні моменти взаємопов'язані. Адже більша кількість учасників потребує більше часу для проведення вправ «знайомство», «зворотний зв'язок» та інших, під час яких учні висловлюються по черзі.

Оптимальна кількість учасників тренінгового заняття – двадцять учнів. Як же ефективно провести тренінг із цілим класом, у якому буває понад тридцять учнів? По-перше, можна проводити тренінгове заняття у підгрупах, як це роблять для вивчення іноземних мов. Проте це має сенс тільки в тому разі, коли у підгрупах залишається не менше, ніж 12 осіб. В іншому разі Вам буде складно сформувати потрібну кількість малих груп. Тому, якщо в класі менше 30 учнів, замініть проведення вправ на знайомство чи зворотний зв'язок у загальному колі виконанням цих вправ у парах, а потім запитайте, чи є охочі поділитися своїми думками на загал і вислухайте одного-двох охочих.

Для економії часу доцільно комбінувати вправи: знайомство й актуалізацію теми (наприклад, назвати своє ім'я і сказати, який вид громадського транспорту тобі до вподоби), об'єднання у групи і руханки, зворотний зв'язок і прощання. З'ясування та аналіз очікувань проводьте не на кожному занятті, а на першому й останньому тренінгах за однією тематикою.

Педагог-тренер повинен визначити зміст роботи, скласти загальний план проведення кожного заняття, детально опрацювати процес ведення тренінгу відповідно до його структури (дії, вправи, руханки відповідно до кожної частини заняття). Тренінг чітко структурований, має чітко окреслений зміст та рекомендовані часові межі.

Перший етап підготовки – опрацювання змісту тренінгу, а саме: формулювання уявлення щодо змісту майбутнього тренінгу, що допомагає тренеру опрацювати важливі питання, котрі початково доцільно зафіксувати на чернетках. Спочатку варто

визначити мету тренінгу, тобто те, чого хоче досягти тренер за підсумками всієї роботи, враховуючи потреби учасників і попередній досвід та рівень їхніх знань. Такий підхід уможливорює не лише інформування учнів актуальними відомостями, а й передбачає можливе зіткнення поглядів, що створюватиме доцільну напругу та сприятиме розвитку групової динаміки. Окрім того, важливо уявляти конкретні очікувані результати тренінгу, тобто те, що учасники мають усвідомити або чого навчитися упродовж роботи. Ведучий коротко занотовує, що саме має змінитися в учасників після проведення тренінгу, формулюючи свої записи таким чином, щоб зрозуміти потенціал для змін.

У визначенні змісту тренінгу з відповідної тематики необхідно враховувати обсяг інформації. На цьому етапі, зазвичай, виникають проблеми з відбором змістового матеріалу, адже обсяг інформації часто буває неосяжним, а обмежений час тренінгу унеможливорює максимально повне інформування учнів. Також треба ознайомитися з місцем проведення тренінгу, точно знати тривалість тренінгового курсу, оскільки від часових меж залежить вибір тренінгових методів, технік і технологій, зміст матеріалів, рівень підготовки й характеру взаємин в аудиторії, технічні умови приміщення та обладнання, наявність та якість наочних матеріалів. Отож сукупність багатьох чинників, знання й уміння їх враховувати та ефективно використовувати становлять невід'ємну частину майстерності тренера. Ідентифікація й аналіз тренінгових потреб – це процес, спрямований на визначення, хто і чому потребує проведення тренінгу і який це має бути тренінг.

Основне запитання, на яке тренер має знайти відповідь: Чи насправді існує потреба у тренінгу? (тобто, чи тренінг є найкращим розв'язанням проблеми, чи можна запропонувати кращий варіант, спосіб розв'язання проблеми).

Інші «технічні» питання:

- ✓ Скільки осіб потребують навчання?
- ✓ Які пріоритети в питаннях має висвітлювати тренінг?
- ✓ Який досвід, знання та навички мають потенційні учасники, яка їх мотивація участі в тренінгу тощо?

Проектування (розробка) тренінгу включає: визначення тре-

нінгових цілей: що саме учасники тренінгу повинні уміти робити після проходження тренінгу, на якому рівні і за яких умов, які знання учасники мають досягнути після завершення навчання; розробку ефективної тренінгової програми; вибір належних методів; вибір часу та місця тренінгу; вибір тренерів; вибір методів оцінки і закріплення ефектів навчання.

Проведення тренінгу – найбільш видима частина тренінгового циклу – полягає у забезпеченні учасників тренінгу максимальною фаховістю в поєднанні з ефективно використаними коштами. Тренінг повинен бути не тільки ефективним, але цікавим та приємним для цільової аудиторії.

Існують різні рівні оцінювання проведеного тренінгу – від оцінювання ступеня реалізації навчальних цілей через оцінювання рівня привабливості тренінгу для учасників – до оцінювання здобутих знань, вмінь і зміни поведінки.

Типова структура, мета та завдання є підґрунтям планування сценарію тренінгу – *другий етап підготовки*. План можна скласти графічно в послідовний лінійний спосіб, записуючи всі необхідні пункти один під одним поспіль (так діють досвідчені тренери), схематично або моделювати мапу – графічно імітувати встановлення зв'язків між концепціями та емоціями, цілями і перешкодами, минулим і теперішнім тощо. Але наявність плану тренінгу є принциповою умовою успішного його проведення. Звісно, тренінг часто проводять не так, як було заплановано, проте план допомагає тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше не можливо досягти поставленої мети тренінгу.

Планування тренінгу – це творчий процес, який потребує чимало часу, передбачає усвідомлення нез'ясованих питань, розкриття нових перспектив підвищення ефективності тренінгу. Незалежно від обраної форми, план тренінгу містить обов'язкову інформацію, а саме: вступ (відомості щодо процедури знайомства учасників, організаційні й оглядові питання щодо тренінгового курсу загалом і першого заняття зокрема), зміст занять і методи, що застосовуватимуться (опис теми, час, зауваження щодо використання технічних засобів і методів навчання, певних дій і

вправ), порядок підбиття підсумків тренінгу, процедури і вправи, що виконуватимуться наприкінці заняття, роздатковий матеріал.

Третій етап підготовки – детальне опрацювання процесу проведення тренінгу відповідно до його структури. Під час тренінгу неодмінно будуть виникати додаткові теми для обговорення, і кожна з них виявлятиметься більш чи менш привабливою, цікавою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме, й обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, досягнути бажаної мети.

5.3. Тренінги і вправи

5.3.1. Комунікативний тренінг

1. Привітання. Вступ (5 хв.)

2. Гра «Пх» (5 хв.)

Мета: активізувати учасників, сформувати позитивний емоційний клімат у групі.

Хід гри. Учасники утворюють коло, а один із учнів стає у центрі кола. Він затримує дихання і по черзі торкається голів учасників, промовляючи на видиху: «Пх!» (цей звук стимулює роботу мозку). За один видих потрібно доторкнутися до якомога більше учнів і знову стати на своє місце. Якщо ж учасник відчуває, що повітря в нього закінчується, то він припиняє гру й повертається на місце – в центр кола.

До уваги педагога-тренера! Результат залежить від розміру кола й об'єму легень. Гра сприяє усвідомленню учнями необхідності займатися спортом, демонструє важливість глибокого дихання. Необхідно стежити, щоб учасники не затримували дихання, а поступово видихали під час руху по колу.

3. Вправа «Футболка з написом» (15 хв.)

Мета: познайомити учасників, створити умови для ефективної роботи, навчити самопрезентації, самопізнання, самовизначенню, розвинути емпатію, чутливість і чуйність.

Хід вправи. Педагог-тренер роздає учасникам підготовлені «трафарети футболок» й інформує: «Свого часу у світі був досить популярним рух хіпі. Хіпі мали свої традиції, звички, які відрізняли їх від інших. Однією з таких традицій були написи на одязі, які відображали життєву позицію або девіз його власника». Потому кожному з учнів пропонують зробити на «трафареті футболки» напис. Написи мають бути різнокольорові. На виконання відводиться 5 хв. Після цього кожний учасник зачитує напис, розпочинаючи його словами: «На моїй футболці написано...».

Можливий інший варіант завершення вправи: після виконання завдання учні утворюють коло і роздивляються «трафарети футболок». Далі відбувається обговорення написів у спільному колі. Педагог-тренер не ініціює висловлювань і не заперечує їх.

Запитання для обговорення:

- ✓ Про що інформують написи на футболках?
- ✓ Що ми зазвичай хочемо розповісти про себе іншим людям?

Після обговорення педагог-тренер демонструє напис на власній «футболці».

Усі «футболки» розташовуються, як у галереї.

Упродовж тренінгу учасники, за власним бажанням, можуть додавати щось нове на «трафарети футболок».

До уваги педагога-тренера! Не обов'язково надавати учасникам додаткову інформацію про рух хіпі. Достатньо лише звернути увагу учнів на актуальний наразі прийом, що активно використовується фірмами для спілкування з учасниками тренінгу, рекламування різних акцій, форумів. Тобто ми не пропонуємо учасникам приєднатися до руху хіпі, а лише використовуємо їхній звичай.

4. Правила (10 хв.)

Мета: продемонструвати необхідність вироблення й дотримання певних правил для взаємодії учасників і продуктивної роботи групи.

Педагог-тренер пропонує учасникам сформулювати правила, дотримання яких сприятиме комфортному спілкуванню й ефективній роботі під час заняття. Усі запропоновані правила обговорюють і після загального прийняття записують на плакаті.

Правил має бути не більше десяти. За рішенням групи їх можливо змінювати або доповнювати.

До уваги педагога-тренера! Орієнтовні правила: бути активним; говорити від свого імені й відповідно до теми; бути доброзичливим; говорити по черзі; дотримуватися регламенту.

Запитання для обговорення: Навіщо потрібні правила роботи групи?

5. Очікування. Вправа «Корабель довіри й єдності» (5 хв.)

Мета: навчити учасників визначати й усвідомлювати свої очікування від участі у тренінговому занятті.

Педагог-тренер інформує, що слово «команда» зазвичай використовують у спорті. Так називають групу людей, яка бере участь у грі і є цілісністю. Але утворення команди не можна охарактеризувати як гру, оскільки команда – це єдність людей, відчуття підтримки, спільна мета й завдання, спільний шлях, радість відкриття й перемоги. Працюючи в команді, люди мають відчуття себе цілісністю, в якій немає кращих чи гірших, а всі – однаково значущі. Ніхто не повинен почуватися зайвим. Саме про це ми й поговоримо на нашому занятті. Разом ми будемо пізнавати, відкривати різні прояви свого життя, створювати рівноправне спілкування в нашому спільному житті – у житті нашої команди.

Далі педагог-тренер ставить запитання:

Що Ви очікуєте від заняття, від себе, від учасників групи?

Чого б Ви хотіли досягти після завершення заняття для себе, для групи?

Відповіді занотують на маленьких кольорових аркушах (стікерах), а потім учасники по черзі їх зачитують і розміщують у нижній частині заздалегідь підготовленого плаката «Корабель довіри й єдності». Після того, як всі учні розмістили стікери, команда вирушає у «плавання».

6. Вправа «Асоціативний ряд зі словом «команда» (10 хв.)

Мета: закріпити розуміння змісту поняття «команда».

Хід вправи. Педагог-тренер записує на фліпчарті слово «команда» і пропонує учасникам назвати відповідні асоціації. Усі вислови фіксують на фліпчарті. Як усі варіанти асоціацій вичерпано, педагог-тренер запитує учасників:

- ✓ Які Ваші враження від виконаного завдання?
- ✓ Що нового Ви дізналися?

Висновок. Асоціації можуть бути різними, що демонструє різноманіття як особистого, так і суспільного життя. Можуть бути й негативні асоціації, наприклад, втрата індивідуальності, сварка, наполегливість лідера. Але в команді, де панує повага й гідність, можна досягати успіхів і не втрачати своєї унікальності.

7. Вправа «Навіщо люди об'єднуються?» (20 хв.)

Мета: усвідомлення принципів співробітництва, кооперації, правил командної роботи, а також причин її неефективності.

Хід вправи. Учасники об'єднуються в чотири підгрупи. Кожна підгрупа отримує аркуш паперу формату А3, маркери, а також картку із запитаннями. Підгрупи стисло записують відповіді на плакаті. Підгрупа 1/ підгрупа 3: Навіщо ми об'єдналися? Що сприятиме ефективній роботі нашої команди?

Підгрупа 2 / підгрупа 4: Навіщо ми об'єдналися? Що заважатиме ефективній роботі нашої команди?

На виконання завдання відводиться 5 хв.

Далі представники презентують відповіді своїх підгруп. Після презентацій педагог-тренер пропонує учасникам відповісти на запитання:

Що Ви відчували під час виконання вправи? Як Ваші відповіді співвідносяться з правилами групи?

Чи потрібно щось додати до наших правил, чи треба щось вилучити з них?

До уваги педагога-тренера! Необхідно підвести учасників до усвідомлення, що досягати мети командам допомагають відповідні правила, використовуючи які, можна зберегти комфортні умови для діяльності всіх членів групи.

8. Вправа «Летюча кулька» (15 хв.)

Мета: продемонструвати основні якості, необхідні для успішної роботи в команді, розвивати комунікативні здібності, що сприяють ефективній взаємодії.

Хід вправи. Учасники об'єднуються у п'ять мікрогруп, які, тримаючись за руки, будуть рухатися, не заважаючи одна одній. Кожна команда отримує повітряну кульку. Завдання командам:

утримувати кульку в повітрі різними частинами тіла, окрім рук. При цьому не можна розмовляти й домовлятися про дії. Під час виконання вправи потрібно й прислухатися до своїх почуттів, звертати увагу на те, як Ви і Ваші партнери виконують вправу. Для засвоєння правил гри можна спочатку потренуватися.

Після тренування починається гра: педагог-тренер називає частину тіла, за допомогою якої необхідно утримувати кульку. Кожні 15–20 секунд називається інша частина тіла. Далі можна дещо ускладнити завдання, наприклад: «Голова і лікоть». Це означає, що гравці повинні спочатку утримувати кульку головою, а потім – ліктем. Неважливо, хто з учасників підкидає кульку, змінюючи положення тіла, – важливо, щоб усе відбувалося у тій послідовності, яка називається. Перед тим, як закінчити гру, педагог-тренер пропонує учасникам утримувати кульку, не використовуючи жодної частини тіла. Це можна зробити лише дмухаючи на кульку. Швидше за все, кулька впаде і гру буде закінчено.

Запитання для обговорення:

- ✓ Що Ви відчували, коли виконували вправу?
- ✓ Що Вам допомагало її виконувати, а що заважало?
- ✓ Які якості та як саме впливали на виконання вправи?
- ✓ Що Ви відкрили для себе і про себе під час виконання вправи в команді?

Висновок. Вправа демонструє необхідність посильного внеску кожного учасника в роботу команди для досягнення спільної мети.

9. Підсумки (5 хв.). Педагог-тренер пропонує згадати, що відбувалося на занятті, й відповісти на запитання: «Що нового й цікавого Ви дізналися?»

5.3.2. Тренінг «Управління професійною кар'єрою»

Мета тренінгу. Формування кар'єрних орієнтацій і розвитку професійної кар'єри.

Форма організації тренінгу. Заняття проводять протягом 6 днів по 4 години кожне з групами по 10–15 осіб.

Програма тренінгу

Заняття перше

Мета заняття: ознайомлення учасників із правилами роботи в групі, відпрацювання групових ритуалів; ознайомлення учасників з основними принципами роботи в тренінгових групах; розвиток уявлень про професійну кар'єру.

Зміст заняття

Учасники тренінгу утворюють коло. Педагог коментує мету занять і основні правила поведінки учасників тренінгу.

Після роз'яснення цілей і правил поведінки ведучий просить кожного назвати своє ім'я. Після закінчення процедури знайомства педагог може запропонувати учасникам виробити ритуал вітання, а потім виконати кілька вправ-розминок. Після закінчення їх виконання учасники знову сідають у коло. Кожний учень по черзі розповідає про свої очікування від участі в тренінгу.

Після цього учасникам пропонують провести групове обговорення на тему «Професійна кар'єра – що це таке. Складові професійного і кар'єрного успіху».

Примітка. Ведучий перед початком обговорення надає інформацію учасникам – що таке професійна кар'єра, які бувають види кар'єрного росту (вертикальний і горизонтальний).

Вправа «Аналіз життєвої ситуації»

Вправа виконується за схемою (див. Додаток 1).

Обговорення отриманих результатів проводиться в маленьких підгрупах. Обговорення доцільно починати з уточнення окремих записів із тим, щоб домогтися розуміння ситуації учасниками підгрупи. Основною метою тут є пошук наявних у людини і часто неявних можливостей.

При цьому можна:

М'яко уточнити сімейну ситуацію (сімейний стан і проблеми):

- ✓ проблеми з чоловіком (дружиною);
- ✓ проблеми з батьками, дітьми;
- ✓ місця роботи найближчих родичів;
- ✓ якщо людина переїхала колись у це місце – чому і звідки (часті причини: міграція з іншої місцевості, необхідність

догляду за старими батьками, приїзд на місце проживання родичів);

Уточнити ситуацію зі знайомими і друзями:

- ✓ чи є серед них ті, хто домогся успіху (в якому виді діяльності)?
- ✓ чи є успішні знайомі в інших містах (в якому виді діяльності)?

Далі визначаємо ціннісні орієнтири, які «складаються» щодо конкретного учасника, пріоритетні інтереси. Зазвичай буває неважко виділити 2–3 таких напрями. Важливо звернути увагу на зміни сьогодення і запити новітнього ринку праці. З'ясуйте, хто із знайомих, родичів працює в спорідненій галузі, чи можлива з їхнього боку допомога на початковому етапі працевлаштування, підтримки рекомендацією.

Наступне – обговорення отриманих результатів з акцентуацією уваги на відомостях щодо: відкриття нових організацій і фірм (в основному в сфері малого та середнього бізнесу); нових видів діяльності за місцем проживання; затребуваних видів діяльності у певному регіоні. Відтак учасники узагальнюють ідею про можливі сфери трудової діяльності, намічають шляхи її реалізації.

Обговорення передбачає пошук відповідей на такі запитання:

Навіщо планувати професійну кар'єру?

Які особливі характеристики працевлаштування та побудови кар'єри у конкретний момент?

На підставі цього учасники тренінгу отримують домашнє завдання, що починається орієнтовно таким формулюванням: «підіть в установу, фірму, торговий центр тощо», «дізнайтеся про наявність вакансій, особливості роботи тощо», «складіть такий-то список», «осмисліть інформацію». Всі завдання повинні бути конкретними і простими. За ними нічого більше не треба вигадувати – тільки зробити. Обговорення отриманих результатів проводиться на наступному занятті.

Закінчується заняття виробленням ритуалу прощання.

Заняття друге

Мета заняття: формування в учасників вміння проектувати модель планування професійної кар'єри.

Зміст заняття

Заняття розпочинається з виробленого на першому занятті ритуалу вітання. Далі проводиться розминка. Для розминки використовується одна або дві вправи (див. Додаток 9).

Після цього учасники утворюють коло. Тренер організовує рефлексію минулого заняття – учасники групи обговорюють враженнями від минулого заняття. Ведучий з'ясовує, що саме зроблено учасниками тренінгу за запропонованими раніше завданнями.

Далі ведучий пропонує провести групову дискусію «Як будувати професійну кар'єру для молодої людини – можливості і проблеми».

Одна з цілей дискусії: підвести учасників до думки, що складних проблем у розвитку професійної кар'єри молодої людини багато і вони залежать не від важких життєвих обставин, а від внутрішньої налаштованості на життєвий успіх або неуспіх, а також від уміння побудувати правильну модель свого професійного розвитку.

Вправа «Планування професійної кар'єри».

Для виконання вправи використовують «Модель планування професійної кар'єри» (див. Додаток 2). Під час виконання завдання застосовують результати домашнього завдання.

Учні утворюють підгрупи і проводять обговорення результатів щодо заповнення моделі для кожного члена підгрупи. Далі – групове обговорення отриманих результатів.

Обговорення відбувається за такими питаннями:

- ✓ Які труднощі виникають у молодих людей після закінчення закладу освіти?
- ✓ Які способи їх подолання?

Наприкінці заняття проводять підсумкове обговорення: що важливого для себе я почув на сьогоднішньому занятті?

Заняття закінчується ритуалом прощання.

Заняття третє

Мета заняття: формування в учасників ефективної стратегії прийняття рішення.

Зміст заняття

Заняття розпочинається з відпрацьованого на першому занятті

ритуалу вітання і розминки. Для розминки використовується одна або дві вправи (див. Додаток 9).

Після цього учасники утворюють коло. Тренер організовує рефлексію минулого заняття – учасники групи діляться враженнями від минулого заняття. Проводиться обговорення «Як обрати правильне життєве рішення?». Перед початком обговорення ведучий надає інформацію про те, що таке «вміння приймати рішення» і які стилі прийняття рішення бувають (див. Додаток 3).

Основна думка для обговорення: «хороше рішення» – це завжди рішення, правильне тільки для конкретної людини у певній життєвій ситуації. Універсальних рішень, придатних для всіх, не буває.

Далі пропонуємо виконати вправу «Мій стиль прийняття рішення».

Вправа «Мій стиль прийняття рішення»

Кожний учасник протягом 7–10 хвилин пригадує і записує на бланку відповіді 8–10 рішень, які він (вона) обрав (ла) у житті (необов'язково професійного плану). Потім проводиться оцінка – який стиль при цьому був використаний.

Бланк «Лист відповідей» розміщений у додатку 4.

Результати обговорюються спочатку в підгрупах (3–4 людини), потім всією групою.

Далі учасникам тренінгу пропонуємо освоїти алгоритм прийняття ефективного рішення. Для цього роздаємо листи з роздрукованим «**Алгоритмом прийняття рішень**» (див. Додаток 5). Кожен учасник обирає якусь життєву ситуацію, вирішення якої він хотів би взяти на себе за «Алгоритмом прийняття рішень».

Обговорення результатів відбувається спочатку в мікрогрупах, потім – фронтально за такими запитаннями:

- ✓ Що було складно, а що легко під час виконання завдання?
- ✓ Що викликало найбільшу скруту?

Наприкінці заняття проводять підсумкове обговорення: що важливого для себе я почув на сьогоднішньому занятті?

Заняття закінчується ритуалом прощання.

Заняття четверте

Мета заняття: діагностика і формування ціннісних орієнтацій і установок учасників тренінгу.

Зміст заняття

Заняття розпочинається з відпрацьованого на першому занятті ритуалу вітання і розминки. Для розминки використовують одну або дві вправи (див. Додаток 9). Після цього учасники утворюють коло. Тренер організовує рефлексію минулого заняття – учасники групи діляться враженнями від минулого заняття.

Завдання «Хто Я?»

Тренер пропонує всім учасникам написати самостійно 20 відповідей на питання «Хто я?». Після виконання завдання проводиться обговорення.

Ведучий пропонує кожному учневі розповісти: легко чи важко було виконувати це завдання.

Завдання: Учасникам надають список «**Мої сильні сторони**» (див. Додаток 6). З цього списку вони повинні вибрати не менше п'яти пунктів, які, як вони вважають, є їхніми сильними сторонами. Результати заносяться у таблицю.

Учні групуються в мікрогрупи, щоб визначитися, чи сприяють вибрані мною сильні сторони побудові успішної професійної кар'єри або роботодавець чекає чогось іншого? За результатами обговорення в підгрупах проводиться групове обговорення.

Наприкінці заняття організовуємо підсумкове обговорення: що важливого для себе я почув на сьогоднішньому занятті?

Заняття закінчується ритуалом прощання.

Заняття п'яте

Мета заняття: ознайомити учасників з поняттям «робота в команді» і сформуванню у них деякі навички роботи в команді.

Зміст заняття

Заняття починається з виробленого на першому занятті ритуалу вітання і розминки. Для розминки використовуємо одну або дві вправи (Додаток 9). Після цього учасники утворюють коло. Проводиться рефлексія минулого заняття – учасники групи діляться враженнями від минулого заняття.

Ведучий надає учасникам тренінгу інформацію – що таке робота в команді (див. Додаток 7) і пропонує виконати вправу «Вавилон» (див. Додаток 7).

Потім обговорюють результати виконання вправи:

Що було легко і що складно при виконанні завдання?

Якими якостями необхідно володіти, щоб виконувати його ефективно?

Учасникам пропонують виконати кілька вправ на розвиток командної узгодженості дій (див. Додаток 7).

Обговорення:

Що допомогло впоратися з поставленим завданням і що перешкоджало його виконанню?

На що Ви орієнтувалися і чим керувалися у прийнятті рішення діяти?

Обговорення дозволяє учасникам групи усвідомити, що для виконання спільного завдання необхідно швидко орієнтуватися в намірах, тактиці, стані інших людей, узгоджувати свої дії з діями інших – це і є робота в команді.

Для закріплення отриманого результату пропонуємо виконати вправу «**Авіакатастрофа в пустелі**» (див. Додаток 7).

Обговорення результатів виконання завдання:

✓ Легко чи складно Вам було під час дискусії відстояти свою точку зору?

✓ Що допомагало Вам у цьому і що заважало?

✓ Наскільки комфортно Ви відчували себе, працюючи в мікрогрупі?

✓ Що сприяло створенню почуття комфорту, що заважало?

Далі учасникам пропонують перелік різних ділових якостей і просять відповісти на запитання:

✓ Які якості затребувані для освіти команди? Виберіть із пропонованого списку.

✓ Чому саме ці якості Ви вибрали?

✓ Яким чином навик роботи в команді підвищує вашу ефективність і затребуваність як фахівця?

Наприкінці заняття проводять підсумкове обговорення.

✓ Що важливого для себе Ви почули на сьогоднішньому занятті?

Заняття закінчується ритуалом прощання.

Заняття шосте

Мета заняття: формування в учасників ефективної «лінії життя».

Зміст заняття

Заняття розпочинається з ритуалу вітання і розминки. Для розминки використовується одна або дві вправи (див. Додаток 9).

Після цього учасники утворюють коло. Тренер організовує рефлексію минулого заняття – учасники групи обговорюють враженнями від минулого заняття.

Завдання «Поїзд часу» (див. Додаток 6).

Після виконання завдання йде обговорення:

Чи виправдано вираз «Усьому свій час»?

Чи можна втратити сприятливу ситуацію?

Далі ведучий пропонує кожному намалювати «Сонце радості», а потім «Сонце подяки».

«Сонце радості» – учасник малює промені сонця і на кожному вказує те, що його тішить наразі. Кількість променів необмежена.

«Сонце подяки» – на кожному промені сонця учасник робить напис, у якому повідомляє, кому і чому він вдячний у своєму житті. Кількість променів також необмежена.

Проводиться обговорення:

✓ Що було легше намалювати «Сонце радості» чи «Сонце подяки»?

✓ Які почуття виникли під час виконання роботи?

На закінчення заняття проводять підсумкове обговорення:

✓ Що важливого для себе я почув на сьогоднішньому занятті?

✓ Що дала мені участь у тренінгу?

Далі можна використовувати вправу «Чемодан».

Заняття закінчується ритуалом прощання.

Література

1. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція [Електронний ресурс.]: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар; М-во освіти і науки України, Буковин. держ. фін.-екон. ун-т. – Вижниця: Черемош, 2015. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/90374/sotsiologiya/sotsialno-psihologichniy_trening_i_manipulyatsiya

2. Богданова Г. Професійно важливі якості тренера.

Режим доступу: <http://trenerskaya.ru/article/view/professionalno-vazhnye-kachestva-trenera>

3. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 2-е изд. Перераб. И доп. – М.: Изд-во «Ось-89», 2000.

4. Гречуха І. А. Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з курсу «Основи психологічного тренінгу // Професійно-орієнтовані завдання з психології: Навчальний посібник. / За ред. О. Л. Музики. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010 – С. 319–346.

5. Зайцева Т. В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие / Т. В. Зайцева. – СПб: Речь, М.: Смысл, 2002.

6. Как разрабатывать тренинги. Электронный ресурс. Режим доступу: <http://yakprosto.ru/rizne/14314-jak-rozrobljati-treningi.html>

7. Кови С. Правила выдающейся карьеры / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо; пер. с англ. М. Мацковской. – М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2013.

8. Козляковський П. А., Козляковський А.П. Соціальна психологія: Курс лекцій. Практикум. Хрестоматія. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2005.

9. Марінушкіна О. Є. Моє життя – мій вибір. Тренінг для старших підлітків щодо професійного самовизначення та кар'єрного зростання / О. Є. Марінушкіна, Т. В. Борисенко — Х.: Вид-во «Ранок», 2012.

10. Олійник Л.М. Психодіагностика і корекція. Навч.-метод. посібник з практичної психології. Миколаїв: ПП «Принт-Експрес», 2010.

11. Поради з пошуку роботи та побудови кар'єри: <https://www.superjob.ru/pro/career/resume/>

12. Пять правил успешной карьеры. Режим доступу: <https://www.superjob.ru/pro/5170/>

13. Рудестам К. Групповая психотерапия [Текст] / К. Рудестам; пер. с англ. А. Голубева. [2-е изд.] – СПб: Питер, 2000.

14. Сляднева О. В. Рекомендації із саморегуляції психіч-

них станів співробітників в особливих умовах несення служби [Текст]: методичний посібник / О. В. Сляднева, Е. В. Василенко. – Ставрополь, 2004.

15. Советы по поиску работы и построению карьеры. Режим доступа: <https://www.superjob.ru/pro/5169/>

16. Солнцева В. А. Тренинг «Управление профессиональной карьерой». ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», 2017. Режим доступа: <http://xn---jtbibbrldcuew.xn--p1ai-trening-upravlenie-professionalnoy-kareroj/>

17. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К.: Центр учбової літератури, 2014.

18. Фопель К. Эффективный воркшоп. Динамическое обучение. Пер. с нем. М.: Генезис, 2003.

19. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер, Дж. Эниел; под ред. Е. Егеревой. – [3-е изд.]. – СПб: Питер, 2013.

20. Шевцова И. В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста / И. В. Шевцова. – СПб: Речь, 2006.

РОЗДІЛ 6

КОНСУЛЬТАЦІЙНІ ПРОЕКТИ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У СИСТЕМІ ОНЛАЙН- КОНСУЛЬТУВАННЯ

6.1. Консультаційний проект як найперспективніший напрямок онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри

Доступність і популярність інтернет-технологій дозволяють розширювати різні форми підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, а також вдосконалювати форми консультативної роботи, тим самим збільшуючи можливості доступу до інформації з профорієнтації та успішної кар'єрної реалізації. Слід відзначити, що інтернет-технології все ще недостатньо використовуються для такої практики в освіті, але все більше навчальних закладів активно поширює онлайн-консультування з метою допомоги випускникам реалізувати себе у професійному плані. Насамперед це – формування якісного професійного середовища для розвитку й подальшого працевлаштування молоді, цілеспрямований психолого-педагогічний супровід, який сприяє розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців.

Досвід країн світу свідчить про широке використання сучасних інформаційних і мультимедійних технологій у консультуванні з розвитку професійної кар'єри, що значно підвищує рівень підготовленості майбутніх фахівців та сприяє подальшій їхній успішній кар'єрній самореалізації в професії. Онлайн-консультування виступає динамічним віртуальним майданчиком інформаційного простору освітнього середовища, що використовується з метою підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Такий віртуальний майданчик комунікаційних онлайн-структур уможлиблює створення соціально-інтелектуальних просторів, що дозволяє ефективно використання

особистісного та професійного потенціалу для досягнення цілей, поставлених у процесі професійного та кар'єрного самовизначення. Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри уможлиблює розміщення навчального контенту, організацію мережевого спілкування, надання психолого-педагогічної підтримки майбутніх фахівців. В онлайн-консультуванні з розвитку професійної кар'єри широко використовуються телекомунікаційні форми спілкування (форуми, чати, веб-сайти), а також відбувається надання інформації про актуальні вакансії, стажування та інші можливості від роботодавців, пропонуються професійні та мотивуючі майстер-класи від успішних фахівців-практиків, тренінги з особистісного розвитку. Загалом онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри є не лише сукупністю різноманітних методів коректувально-розвивальної роботи, а й виступає комплексною технологією підтримки й допомоги у вирішенні завдань професійного розвитку майбутніх фахівців, їх соціалізації, успішної побудови кар'єри. Такий підхід конкретизує шляхи успішної професійної реалізації майбутніх фахівців, сприяє формуванню цілісної картини кар'єрного успіху.

За змістом онлайн-консультування з професійної кар'єри – це надання допомоги у вигляді порад, рекомендацій щодо вирішення проблем розвитку кар'єри, що пов'язано з використанням сучасних інформаційних методів і прийомів консультування. Використання онлайн-консультування з професійної кар'єри уможлиблює істотне підвищення якості освітніх послуг, забезпечення конкурентоспроможності майбутніх випускників завдяки входженню у світовий інформаційний простір.

Поняття консультаційний проект не достатньо широко використовується у сучасній українській педагогічній практиці, але є однією з найперспективніших складових онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, тому що створює умови для соціального, інтелектуально-творчого та професійного розвитку майбутніх фахівців. Загалом сьогодні зарубіжні педагоги ведуть активне обґрунтування необхідності використання проектної діяльності у процесі професійної підготовки і проектна діяльність

може стати альтернативою сучасної професійної підготовки у багатьох спеціальностях.

Як і інші форми професійної підготовки майбутніх фахівців, консультаційний проект повинен бути побудований відповідно до стандартів проектної діяльності, а в змісті цього проекту повинні бути упаковані рішення відповідно до поставлених педагогічних цілей.

Консультаційні проекти з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування є одним з найперспективніших напрямів. Прикладом таких консультаційних проектів може слугувати інформаційний сайт, що є помічником молоді у побудові успішної кар'єри; платформи рекрутингових і кадрових агенцій, що є надійним партнером роботодавців у формуванні якісного кадрового резерву компанії; освітні платформи, що дають можливість проведення тренінгів та майстер-класів від успішних працівників різних компаній.

Як відомо, механізм реалізації проектної технології складається з п'яти основних компонентів: перша складова – це організація стимулюючого предметного, соціокультурного, освітнього простору; друга – організація різноманітних видів діяльності як умова самореалізації кожного; третя складова – організація продуктивного спілкування як умови соціального розвитку, формування позитивної «Я-концепції»; четверта – психолого-педагогічна підтримка, допомога у самопізнанні, самооцінці, самовизначенні та самоактуалізації; п'ята – підвищення професійної майстерності. Для досягнення позитивних результатів у реалізації проектної технології необхідна багаторівневість, зокрема: інформаційно-теоретична; організаційно-практична із закріпленням та апробацією теоретичних знань на практиці; рефлексивна з переосмислення та творчого аналізу своєї діяльності; корекційна, яка спрямована на поповнення знань і практичних навичок для подолання наявних труднощів.

Цікавим консультативним проектом з розвитку професійної кар'єри є проект, що створений за порадами компаній, які входять до Українського Пакту заради молоді, а саме: 1+1 медіа, Кока-Кола Беверіджиз Україна, Lifecell та Nestle. Цей проект є

керівництвом для молодих людей, які вже працюють або тільки розпочинають пошук роботи своєї мрії, з планування кар'єри. У ньому містяться конкретні поради щодо кожного з шести етапів розбудови своєї кар'єри, а саме: з планування кар'єри, підготовки резюме, роботи із соціальними мережами, підготовки до співбесіди, першого робочого дня і постійного навчання. Доступ до цього консультативного проекту: http://careerhub.in.ua/wp-content/Career_planning_web.pdf

Компанія Coursera, яка займається дистанційним навчанням у співпраці з найбільш відомими світовими університетами, запустила також консультативний проект для навчання і початку нової кар'єри. Цей проект працює як освітній портал, де програми розраховані на період від шести місяців до року. Всі програми мають різні рівні навчання — початківець, проміжний, просунутий. Будь-яка людина може вибрати той рівень, який відповідає її підготовці. Поки навчання можна проходити тільки англійською мовою, але незабаром буде доступно іншими мовами.

Консультативні проекти з розвитку професійної кар'єри можуть бути спрямовані на самоосвіту. У цьому напрямі слід відзначити такі інформаційні проекти, як «Людина та світ професій» і «Побудова кар'єри», що започатковані ще у 2008 році та у рекомендовані МОН та АПН України для впровадження у загальноосвітніх навчальних закладах. Метою цих проектів є ґрунтовне самопізнання учнів для усвідомленого вибору ними майбутнього професійного шляху, максимальної реалізації власних професійних здібностей та підвищення конкурентоспроможності в сучасних умовах. Завданнями є: ознайомлення учнів з вимогами до фахівця на ринку праці в сучасних соціально-економічних умовах, з кар'єрними орієнтаціями, видами та етапами кар'єри; детальне вивчення особливостей особистості учнів, їхніх професійних здібностей, схильностей, інтересів, суспільних домагань, мотивів, які необхідно враховувати при побудові кар'єри; надання інформації про шляхи здобуття професій, техніку пошуку роботи, тенденції зміни попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці; організація професійних проб на базі імітаційної навчальної фірми. Особливістю такого кон-

сультаційного проекту є стимулювання пошукової діяльності, імітація проблемних ситуації, широке використання ресурсів мережі Інтернет. Учні ознайомлюються з правилами ефективної співбесіди під час працевлаштування, правилами оформлення ділової документації (анкет, заяв, резюме). Проходять тренінги «Чи вмію я презентувати себе на ринку праці?», «Чому на цю роботу повинні взяти саме мене?», «Бути професійно мобільним», «Вироблення навичок поведінки успішної особистості», «Професіонал XXI століття», «Мій професійний план», «Шлях до бажаної професії» та інші. Організуються екскурсії до міського центру зайнятості, з яким налагоджено тісну співпрацю, під час проведення там ярмарків професій. Систематично розглядається ряд профорієнтаційних web-сайтів, а зокрема електронних довідників для абітурієнта, порталів професійного консультування, де можна додатково діагностувати власні особистісні якості, Інтернет-сайтів рекрутингових та кадрових агенцій, де можна проглянути свіжий рейтинг професій, дізнатись нові тенденції всеукраїнського чи регіонального ринку праці. Доступ до цього консультаційного проекту: profi.org.ua, headhunter.com.ua, profosvita.org.ua та ін.).

Консультаційні проекти з розвитку професійної кар'єри можуть бути спрямовані на реалістичний особистий план професійного зростання, техніку пошуку роботи, правила спілкування з роботодавцем, проходження професійних проб, під час яких моделюються основні елементи різних видів професійної діяльності. Це так звані особистісні консультаційні проекти. Прикладом такого проекту є проект Дмитра Савочкіна, який є керівником служби персоналу великої міжнародної компанії і працює в сфері управління персоналом останні 14 років. Він займався найманням, навчанням, мотивуванням та звільненням людей і постійно стикався із тим, що працівники не розуміють часто навіть самих основ того, що таке робота і як треба займатися власним розвитком (<https://vumonline.ua/course/career-building/>).

Узагальнюючи вищевикладене, можна стверджувати, що консультаційні проекти з розвитку професійної кар'єри – це стратегія проектного навчання, що розробляється на основі двох

дидактичних теорій. Перша – теорія соціального конструктивізму, яка стверджує ідею, що учасники взаємодії засвоюють знання в контексті соціального досвіду. Друга теорія пов'язана з використанням потенціалу здібностей, що дає кумулятивний ефект.

Стратегія консультаційних проєктів з розвитку професійної кар'єри підпорядковується логіці проєктування та складається з послідовності етапів проєктної діяльності. Починати слід завжди з інформації, яка повинна бути зібрана і проаналізована. З цією метою пропонується використовувати сучасні інструменти аналізу: SWOT-, STEP-, SMART-аналіз, проблематизацію, ментальні сходи й інше. Наступним кроком є планування, де розробляються плани різних стратегій та реалізація, що вимагає завершення проєкту. Створені мережі освітніх організацій дозволяють з'єднати в проєктних стратегіях найрізноманітніші інтенсивні технології, наприклад вивчення бази дослідження, практичного досвіду, кейс-стаді та пошуково-апробаційні гри.

У системі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри часто використовують тренінги, у наступному параграфі розглянемо їхні основні особливості та ознаки.

6.2. Особливості тренінгів з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування

Дослідження можливостей онлайн-консультування свідчить, що у підготовці майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри можна виділити три типи консультування, а саме: проблемно-орієнтоване (спрямовано на аналіз сутності проблеми та пошуку шляхів вирішення); особистісно-орієнтоване (центром уваги якого є аналіз індивідуальних причин проблеми, деструктивних особистісних стереотипів та їх попередження в майбутньому); консультування, орієнтоване на виявлення ресурсів у вирішенні проблеми. Але у будь-якому випадку спостерігається процес інтеріоризації та розвитку соціально спрямованої особистості, що орієнтована на відпрацювання й закріплення ефективних моделей професійної поведінки та максимально

орієнтована на активну участь у професійній діяльності. Найбільшої ефективності у цьому процесі можна досягти, якщо використовується метод створення умов для її саморозкриття у пошуку способів вирішення власних проблем.

Сучасна методологія обґрунтовує широкий спектр різних підходів в освіті, що побудовані на засадах ідеології й практики співробітництва, свідомої дії та самоорганізації. Такі підходи пропонують використання активних форм та методів навчання, зокрема, і тренінгів. Тренінг – це ефективна форма набуття знань, спілкування, інструмент для формування умінь, навичок, форма розширення досвіду, цікавий процес пізнання. Основними принципами тренінгу є: віра у конструктивність і творчість кожної особистості; повага та підтримка її прагнення до особистісної самореалізації й досконалості; середовище для актуалізації конструктивного особистісного потенціалу; умови міжособистісного спілкування (безумовне позитивне прийняття інших, активне емпатійне слухання та конгруентне самовираження в спілкуванні).

Слід зазначити, що, і у педагогіці, і у психології, вже ґрунтовно розроблено загальну методологічну платформу використання тренінгів. Так, тренінги групують за наступними критеріями: провідною метою (кінцевому ефекту); конкретними задачами; типом об'єкту психологічного (педагогічного) впливу; числом учасників-об'єктів впливу; числом ведучих (тренерів); тривалістю; типом керівництва; технічним забезпеченням; складом (контингентом) об'єкту впливу. Доцільно визначити, що, на відміну від традиційного навчання, тренінгові форми повністю охоплюють весь потенціал особистості: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми.

Заслуговує на увагу дослідження потенціалу інтернет-тренінгів М. М. Назаровим. Автор проводив серію Інтернет-тренінгів для оптимізації психологічного стану студентів. У ході

дослідження було виявлено, що інтернет-тренінги ефективно змінюють психологічний стан постійних користувачів Інтернет-сайтів. Встановлено, що кореляція відповідних показників у користувачів та авторів інтернет-сайтів після проведення Інтернет-тренінгів стала значно нижчою. Також спостерігається зростання показників самоактуалізації учасників експерименту. Автор це пояснює тим, що проведення Інтернет-тренінгів викликало певні зміни психологічного стану, а самі Інтернет-тренінги продемонстрували свою високу ефективність [6].

Тренінги з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування розробляються з метою впливу на формування цінностей, знань, умінь і навичок майбутніх фахівців, які стануть основою їхньої майбутньої професійної поведінки у процесі кар'єрного зростання. Такі тренінги спрямовані на набуття учасниками нових професійних навичок та умінь, опанування комунікаційних технологій, що сприятимуть зменшенню небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо), підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя.

Використання тренінгу у підготовці майбутніх фахівців до розвитку кар'єри сприятиме: включенню в систему суспільних відносин, адаптації до різних видів життєвих труднощів, самопізнанню, засвоєнню діалектики спілкування. Підтвердження цього ми знаходимо у праці Л. Петровскої, яка визначає наступні функції тренінгу: комунікативну (засвоєння діалектики спілкування), ігротерапевтичну (адаптація до різних видів життєвих труднощів), діагностичну (сприяння самопізнанню), соціалізаційну (включення в систему суспільних відносин).

Якщо диференціювати тренінги у системі онлайн-консультування з розвитку кар'єри за конкретними задачами, то можна визначити: тренінги особистісного розвитку, навчаючий тренінг, організаційні тренінги. Зокрема, тренінг особистісного розвитку – вид тренінгу, спрямованого на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості особистості, що приведе до оптимізації поведінки та самореалізації. Навчаючий тренінг – вид тренінгу, націленого на набуття особистістю нових знань, розвиток умінь і

вироблення навичок у певних галузях. Організаційний тренінг – вид тренінгу, націленого на вдосконалення спільної діяльності колективу та отримання організаційного ефекту.

Досліджуючи різні аспекти проведення тренінгів з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультуванні, слід визначити особливості цього процесу.

По-перше, у тренінгах з розвитку професійної кар'єри при онлайн-консультуванні створюються умови віртуального професійного середовища, що уможливує максимум випробувань себе у професії. Засвоюючи досвід професійної діяльності, характерні для неї процедури, майбутні фахівці набувають здібності видозмінювати ті стереотипи мислення, яких вони вже навчилися, навчаються відмовлятися від стереотипів, конструювати нові підходи до осмислення раніше засвоєного або нового змісту.

По-друге, у тренінгах з розвитку професійної кар'єри при онлайн-консультуванні широко використовуються інтерактивні техніки – методи, спрямовані на вивчення нового. Ознаками такої інтерактивної взаємодії є можливість кожного учасника процесу мати свою індивідуальну точку зору з будь-якої розглянутої проблеми, розумова творчість як індивідуальне ставлення до явищ і предметів життя, свобода вибору, рефлексія (самоаналіз, самооцінка).

По-третє, – діалогічність спілкування. У тренінгах з розвитку професійної кар'єри при онлайн-консультуванні мають створюватися умови продуктивного, безконфліктного, конструктивного спілкування, що ґрунтується на вияві поваги й довіри один до одного під час спілкування, коли консультування відбувається на паритетних засадах, обговорюється можливість знайти згоду, визначитися у спільних засобах.

Четвертою особливістю проведення тренінгів з розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультуванні є позитивне й оптимістичне оцінювання, що дасть можливість відчутти майбутнім фахівцям підвищення рівня мотивації, інтересу, пізнавальної активності. Позитивне й оптимістичне оцінювання пов'язане зі створенням ситуації успіху, що базується на оптимальному співвідношенні між очікуваннями та результатами діяльності.

Узагальнюючи сказане, можна зробити висновок, що у ході тренінгу онлайн-спілкування охоплює такі складові: зміст (ідеї, питання, що вивчається під час роботи), процес (атмосфера взаємодії учасників тренінгу під час навчання), метод (спосіб організації).

В онлайн-консультуванні проведення тренінгів з розвитку професійної кар'єри ґрунтується на єдності чотирьох функцій: діагностики ставлення особистості до предмета кар'єрної діяльності; інформації про кар'єру та шляхи її розвитку; консультації щодо стратегій кар'єрного зростання; психолого-педагогічної допомоги на етапі планування кар'єрного зростання. Такий підхід визначає основні його завдання, зокрема: сприяння повноцінному професійному розвитку майбутніх фахівців та їх адаптації до вимог сучасного ринку праці; створення умов для формування мотивації до самоосвіти й саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації; формування у майбутніх фахівців стійкої потреби у знаннях щодо розвитку власної кар'єри і розвитку вмій їх застосовувати на практиці; формування кар'єрної компетентності; залучення до інтерактивної взаємодії з метою розвитку особистісних якостей, які б сприяли кар'єрній самореалізації.

Організувати тренінг у системі онлайн-консультування можливо за таких умов: наявність спеціально організованого сайту, відповідної технічної підтримки, певного рівня комп'ютерної грамотності учасників, високого рівня професіоналізму тренерів.

Зокрема, при проведенні тренінгів з розвитку кар'єри у системі онлайн-консультування необхідно, щоб тренер володів інформацією щодо означеної теми, знав методику проведення тренінгових занять, умів працювати з віртуальною аудиторією, володів навичками регулювання груповими процесами у віртуальному середовищі та інтернет-мережі, був здатен зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми, знав методи оцінювання результатів тренінгу та вмів їх застосовувати, орієнтувався на відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані. А сам тренінг має бути відкритим, таким, що може швидко оновлюватися,

сприяти формуванню сучасних навичок XXI століття, позитивно впливати на формування власної траєкторії навчання.

При аналізі можливих методів тренінгів у системі онлайн-консультування з розвитку кар'єри слід визначити, що найбільш ефективними є: презентації, мозковий штурм, аналіз ситуаційних вправ, аналіз критичних випадків. Так, презентації дають знання з багатьох аспектів і спрямовані на надання нових результатів; мозковий штурм – це стимулювання вироблення ідеї; аналіз реальних ситуацій – визначення ключових проблемних питань кар'єрного розвитку, формулювання ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій; аналіз критичних випадків – усвідомлення досвіду, формулювання висновків та планування дій, які можуть дати позитивні зміни в майбутньому. Обираючи метод, слід урахувати: рівень знань учасників з даної теми, їхній розподіл у часі й просторі, доступність та можливості використання суспільних ресурсів. Загалом метод тренінгів у системі онлайн-консультування з розвитку кар'єри не зводиться до знаннево-орієнтованого компонента, а передбачає набуття цілісного досвіду вирішення життєвих проблем, виконання ключових функцій, соціальних ролей.

Слід зазначити і про можливості застосування сучасних засобів інфокомунікаційних технологій при організації тренінгів у системі онлайн-консультування з розвитку кар'єри, що розвиваються завдяки інтеграції комп'ютерних та телекомунікаційних технологій. Використання інфокомунікаційних технологій при проведенні тренінгів забезпечує посилення професійного компонента знань, візуалізацію інформації, можливість відображення реальних професійних ситуацій, доступність сприйняття матеріалу, який не можна передати іншим способом, можливість переходу від навчання до самонавчання, збільшення обсягу тренувального матеріалу.

Узагальнюючи вищевикладене, ми дійшли висновку, що тренінг у системі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри є ефективною формою опанування знань, спілкування, інструментом для формування умінь і навичок. Організувати тренінг з розвитку професійної кар'єри за допомогою

онлайн-консультування можливо за умови наявності спеціально організованого сайту та відповідного рівня професіоналізму тренерів. До особливостей тренінгу з розвитку професійної кар'єри слід віднести організацію активної розумової діяльності, діалогічність спілкування, розумову творчість, свободу вибору, створення ситуації успіху, рефлексію (самоаналіз, самооцінка).

6.3. Сучасні месенджери програмного забезпечення онлайн-консультування

Досвід підготовки до розвитку кар'єри, як у країнах світу, так і в Україні, свідчить, про широке використання сучасних інформаційних і мультимедійних технологій у консультуванні. До сучасних месенджерів (від англ. «messenger» – повідомлення, месенджер – це програма для обміну миттєвими повідомленнями) програмного забезпечення включено програми мультимедіа (комплекс апаратних і програмних засобів, що дозволяють працювати в діалоговому режимі з різнорідними даними (графіка, текст, звук, відео), організовані у вигляді єдиного інформаційного середовища; програми цієї категорії дозволяють відтворювати, редагувати і створювати мультимедійний продукт); програмне забезпечення використання Інтернету (браузери, поштові програми, програми для P2P-мереж, менеджери завантажень), графіка (програми для роботи з зображеннями і фотографіями), мобільні пристрої (програми, що синхронізують мобільні пристрої з комп'ютером, дозволяють конвертувати та підтримувати формати аудіо та відео), програми для розширення можливостей операційної системи (утиліти надають доступ до можливостей (параметри, налаштувань, установки), що недоступні без їх застосування, або роблять процес зміни деяких параметрів простішим (автоматизують його)).

Так, зокрема, програмний продукт WebcamMax 7.8.2.6 призначений для роботи з веб-камерою. Програма може додавати різні відеоефекти на усі вебкамери, навіть якщо відсутня реальна камера. Використання програми буде однаково зручним, якщо воно

відбувається у AIM, MSN, ICQ, Skype, Yahoo, ANYwebcam, Paltalk, Camfrog, Stickam. Існує можливість налаштування WebCamMax таким чином, щоб вона почала вести трансляцію з камери лише у випадку фіксування об'єктивом руху. Користувач може обирати, використовувати одну камеру задля потреб однієї чи одразу декількох програм. Для того, щоб власне зображення набуло привабливості, доступна обробка за допомогою візуальних ефектів. Основні особливості: пов'язує камеру з програмами Paltalk, Yahoo Messenger, ICQ, AIM, Camfrog, Skype, більш ніж 1000 ефектів, у тому числі мозаїка, вода, телевізор, емоції та ін., плаваючий текст поверх відео, робота з будь-яким фоном, який вставлений у кадр, веб-камера працює з декількома програмами одночасно.

Програма Magic Camera 8.8.3 створює фото, а також записує відео, причому для цього Вам не знадобиться справжня веб-камера. Завдяки цій програмі Ви зможете створювати навіть відеопрезентації, а також відправляти фото у режимі реального часу. Наявна сумісність з такими програмами, як Yahoo Messenger, Camfrog Video Chat, MSN Messenger, AIM, ICQ. Серед додаткових можливостей слід відзначити слайдшоу фотографій та підтримку flv-формату. Одна реальна вебкамера здатна розподілятися одна-разу на 32 віртуальних. Сеанси спілкування по вебкамері можуть зберігатися у випадку необхідності. Це стосується навіть відео у режимі реального часу. Основні особливості: використання віртуальної камери для декількох програм одночасно, додавання багатьох смішних фото, а також можливість нанесення поміток на зображення, можливість зберегти відеоролик розмови, додавання спеціальних комічних ефектів, зміна фону веб-камери.

Відеочат Camfrog 6.6.336 дозволить підтримувати двустороннє спілкування та відеоконференції. Можлива також робота через роутери та файрволи. Програма оптимізована для того, щоб передавати якісну відеокартинку та звук. І те й інше стає можливим при використанні широкополосного каналу. Крім відеозв'язку, також доступний обмін повідомленнями у текстовій та звуковій формі. В рамках чат-кімнат користувач зможе знайти усе – від музикальних уроків до спілкування з іноземцями у будь-якій доступній для нього формі. Інтерфейс програми точно

такий же, як і в усіх подібних месенджерах. Існує можливість не лише створювати власну кімнату, але й накладати пароль на вхід до неї. Нові контакти додаються за допомогою одного лише кліку. Основні особливості: обмін повідомленнями у будь-якій формі; значна кількість чат-кімнат, можливість створити власну кімнату та пароль до неї, можливість увійти до програми при використанні даних Facebook, відеодзвінки.

CamStudio – безкоштовна комп’ютерна програма для запису того, що відбувається на екрані комп’ютера в файл AVI або SWF (флеш) разом зі звуком. Може бути використана для створення навчальних відеокурсів для тієї чи іншої програми або для створення відеопрезентацій. У налаштуваннях CamStudio можна встановлювати фон екрану, з якого відбуватиметься запис, приховувати та відображати курсор, редагувати параметри аудіо і відео, а також налаштовувати велику кількість інших параметрів. Якість запису CamStudio залежить від встановлених у системі аудіо і відео кодеків.

Основні можливості CamStudio: можливість відеозапису подій, що відбуваються в окремому регіоні, фіксованому регіоні і на всьому екрані; відтворення отриманого відео; можливість розміщення текстових і відеонотаток; налаштування відео: вибір кодека, якості запису, частоти кадрів; можливість запису звуку з мікрофону або «з колонок».

Blender – безкоштовний пакет для створення тривимірної (3D) комп’ютерної графіки, що містить засоби моделювання, анімації, рендерингу, після обробки відео. Функцій Blender цілком достатньо для роботи як звичайним користувачам, так і професіоналам. У програмі є всі основні інструменти, що використовуються в професійних 3D-редакторах.

У порівняно невеликий обсяг Blender вміщено повноцінний редактор з усіма основними функціями та набором текстур, моделей та обробників подій. Додаткові можливості в Blender реалізуються за рахунок підключення плагінів — як офіційних, створених авторами редактора, так і розроблених користувачами.

Основні можливості Blender: підтримка різноманітних геометричних примітивів (включаючи полігональні моделі, систему

швидкого моделювання в режимі SubSurf, криві Без'є, поверхні NURBS, метасфери, скульптурне моделювання та векторні шрифти); універсальні вбудовані механізми рендерингу та інтеграція з YafRay; інструменти анімації, серед яких інверсна кінематика, скелетна анімація та сіткова деформація, анімація по ключових кадрах, нелінійна анімація.

Pivot Stickfigure Animator – безкоштовна програма для створення двовимірних анімацій. Pivot Animator не вимагає від користувача особливих навичок малювання і володіє простим і зрозумілим інтерфейсом. Вбудований редактор фігур дозволяє створювати різноманітні персонажі, а редактор анімації — втілювати досить складні сценарії. Процес створення анімації базований на переміщенні частин фігур (людей, тварин, різних предметів і т. п.), складених з ліній і кіл, пов'язаних в окремих точках. Збереження анімацій в Pivot Animator можливо у власному форматі PIV або в форматі анімованого GIF.

Основні можливості Pivot Animator: створення та редагування анімацій, базованих на покадровому переміщенні частин різних фігур; можливість використання готових об'єктів анімації; створення та редагування власних об'єктів анімації; швидкий перегляд анімації у вікні програми; створення циклічних анімацій.

Зручна програма ManuSam 4.0.70 невеликого розміру дозволяє використовувати веб-камеру одразу у декількох різних месенджерах. Особливо корисною ця програма стане для тих людей, що використовують багато онлайн-чатів з використанням веб-камери одночасно. Окрім безпосередньо функцій чату, програма ManuSam дозволяє додавати користувачам різні цікаві ефекти до зображення, що передається співбесіднику через Інтернет. Особливо треба відзначити доступний та простий інтерфейс, що буде, без сумніву, оцінений як недосвідченими користувачами, так і професіоналами. Серед ефектів, що доступні у програмі, виділяються фони, частини обличчя (вуса, борода), малюнки. Користувач може як створити власні малюнки, так і обрати один зі стандартних. Основні особливості: робота з усіма найбільш популярними онлайн-месенджерами; можливість додавати до зображення спеціальні ефекти; простий та зрозумілий інтерфейс.

Format Factory – потужний багатофункціональний перетворювач мультимедійних файлів. Програма дає можливість перетворювати відео-, аудіофайли та зображення в популярні мультимедійні формати. Format Factory підтримує формати, що зможуть відтворюватись на Android, iPhone, iPad, iPod та інших портативних пристроях. Програма має функцію витягування аудіо- та відеоінформації на жорсткий диск, а також дає можливість відновлювати пошкоджені файли. Format Factory має досить простий, але функціональний інтерфейс. Основні особливості: перетворення відео в формати MP4, 3GP, MPG, AVI, WMV, FLV та SWF; перетворення аудіо в формати MP3, WMA, MME, AMR, OGG, M4A та WAV; перетворення зображень у формати JPG, BMP, PNG, TIF, ICO, GIF, PCX та TGA; відновлення пошкоджених відео- та аудіофайлів; налаштування базових параметрів перетворення; попередній перегляд відео- та аудіофайлів.

Оновлення програмного забезпечення безкоштовно, українською мовою можливо на сайті: <http://uk.vessoft.com/software/download/mcamera>.

Зокрема, на цьому сайті можна скачати Google Chrome 33.0.1750.154, 34.0.1847.116 бета. Завдяки зручності, простоті та швидкості, він стрімко завоював популярність серед користувачів і на сьогоднішній день займає перші місця в рейтингах програмного забезпечення. У своєму продукті Google вперше запропонувала користувачам такі функції, як режим “інкогніто” та розумний адресний рядок (омнібокс), що згодом сильно підвищило зручність браузерів загалом. Google Chrome має високу швидкість роботи та мінімально допустиму функціональність, а всі додаткові можливості можна отримати за допомогою розширень. Основні особливості: інтеграція з сервісами Google, синхронізація налаштувань, підтримка Windows 8 Modern UI.

Acrobat Pro додає у Word та PowerPoint функцію, що дозволяє вставляти відео у форматі FLV або SWF в документ Word чи PowerPoint. Якщо додається відео, створене в інших підтримуваних форматах, воно перетворюється на формат FLV. Якщо необхідно, після додавання відео до документа Word чи PowerPoint можна перетворити документ на PDF та відредагувати власти-

вості відео. Для цього необхідно вибрати у документі Word чи PowerPoint місце, в якому має з'являтися відео, та виконати одну з наведених нижче дій.

У програмах Office 2003 натисніть кнопку «Вбудувати Flash» на панелі інструментів PDFMaker. У програмі Office 2007/2010 натисніть кнопку «Вбудувати Flash» на стрічці Acrobat. Натисніть кнопку «Перегляд» і знайдіть відео, яке потрібно додати. Змініть параметри відео відповідно до своїх потреб: для відео не у форматі FLV або SWF установіть зображення афіші, перемістивши повзунок на потрібний кадр. Потім клацніть «Встановити зображення афіші з поточного кадру». Щоб визначити, як відображатимуться елементи керування відтворенням, виберіть параметр у меню «Оболонка». Щоб змінити розмір відтворюваного відео, клацніть «Змінити розмір відео» та змініть ширину та висоту. Збережіть співвідношення розмірів для найкращого відображення. Клацніть «ОК», щоб перетворити відео (якщо необхідно) та додати його до документа.

Opera 20.0.1387.91, 21.0.1432.31 бета. Opera – дуже швидкий, невимогливий до ресурсів системи і до того ж ще й безкоштовний браузер з власним ядром, має вбудований менеджер завантаження. Opera відрізняється малими розмірами, швидкістю завантаження HTML документів, універсальністю в завантаженні і відображенні веб-сторінок, багатством налаштувань і абсолютною функціональністю. Інтерфейс Opera поєднує в собі точність і якість. Opera включає сучасний стиль і потужні опції, надаючи повну свободу дослідження просторів Інтернету. Покращена експрес-панель групує найбільш відвідувані сайти безпосередньо на початковій сторінці. Можливість додавання інших шукачів і використання коротких наборів для пошуку. Основні особливості: можливість закріплення вкладок, можливість переміщення вкладок між вікнами; підтримка тем оформлення, високий рівень захисту інформації, приватний режим, адаптований під безліч операційних систем

Internet Download Manager – популярний менеджер для організації завантажень файлів, програмного забезпечення, ігор, музики, фільмів тощо. Програма має систему аналізу помилок,

можливість відновлення перерваних завантажень, вбудований планувальник та перевіряє завантажені файли за допомогою антивірусу. Internet Download Manager інтегрується у значну кількість популярних браузерів та автоматично перехоплює завантаження, а також дозволяє завантажувати відео з таких сервісів, як YouTube, Google Video, MySpaceTV тощо. Програма має зручний та простий у використанні інтерфейс. Основні особливості: підтримка всіх популярних інтернет браузерів, підтримка проксі-серверів, FTP та HTTP протоколів, брандмауерів тощо, відновлення перерваних завантажень, автоматична перевірка завантажених файлів за допомогою антивірусу, вбудований планувальник, попередній перегляд ZIP архівів.

З метою ознайомлення зазначимо, про AJAX – технологія вирішення інтерфейсів, за допомогою якої браузер обмінюється даними із сервером у фоновому режимі, без перезавантаження сторінки. Завдяки цьому веб-сервіси стають більш швидкими та юзабельними; зменшується трафік, адже вантажаться тільки дані, що потребують змін, а не вся сторінка.

Akismet – один із найпопулярніших спам-фільтрів, пагін для платформи WordPress.

Alexa – інтернет-компанія, пошукова система, що спеціалізується на відстеженні трафіку та статистики відвідувань на сайтах в Інтернеті. Alexa вираховує ступінь ранжування сайту за його відвідуваністю протягом останніх трьох місяців.

Google Analytics – безкоштовний сервіс збору статистики для веб-сайту. Володіє багатим функціоналом та достовірними методами збору даних.

Питання для самоконтролю

До підрозділу 6.1

1. У чому полягає суть поняття «консультаційний проект»?
2. Назвіть основні складові консультаційних проектів з розвитку професійної кар'єри?

3. Які види консультаційних проектів Ви знаєте? Охарактеризуйте їх ознаки.

4. У чому полягає суть процесу онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри?

5. Назвіть основні телекомунікаційні форми спілкування у системі онлайн-консультування?

6. Які етапи проектної діяльності з розвитку професійної кар'єри передбачає стратегія консультаційного проекту?

7. Якими консультаційними проектами з розвитку професійної кар'єри Ви користуєтесь?

До підрозділу 6.2

1. Назвіть основні типи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри?

2. Які види тренінгів у системі онлайн-консультування з розвитку кар'єри Ви знаєте? Охарактеризуйте їх за конкретними задачами.

3. Які вимоги до кваліфікації тренері при проведенні онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри?

4. Охарактеризуйте основні методи тренінгів у системі онлайн-консультування з розвитку кар'єри?

5. Які особливості проведення тренінгів з розвитку кар'єри у системі онлайн-консультування?

До підрозділу 6.3

1. Які месенджери програмного забезпечення Ви знаєте?

2. На яких інтернет-платформах можна знайти оновлення програмного забезпечення?

3. Які програмні продукти призначені для роботи з веб-камерою?

4. Охарактеризуйте програми для створення навчальних відеокурсів?

5. Які програми для створення анімацій можна використовувати у процесі онлайн-консультування?

6. Які багатофункціональні перетворювачі мультимедійних файлів можуть бути використані у процесі онлайн-консультування?

7. Назвіть і охарактеризуйте менеджери для організації завдань файлів, програмного забезпечення, ігор, музики, фільмів, що можуть бути використані у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри?

Література

1. Акмеологические основы профессионального самосознания личности: [учеб. пособ.] / А. Деркач, О. Москаленко, В. Пятин, Е. Селезнева. – Астрахань: Из-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000.

2. Алексеева С. В. Форми та методи он-лайн консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри / Світлана Алексеева / «Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми» [зб. наук. праць] // Вінницький державний педагогічний університет ім. М. Коцюбинського, Інститут магістратури, аспірантури, докторантури, інститут математики, фізики і технологічної освіти; [ред. кол.: Р. С. Гуревич, А. М. Коломієць та ін.]. – Вип. 44. – Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Пленер», 2016. – С. 194–198.

3. Березовский В. С. Создание электронных учебных ресурсов и онлайн-обучение: учеб. пособ. [Электронный ресурс] / В. С. Березовский, И. В. Стеценко. – К.: Изд. группа ВНУ, 2013. – 176 с. – Режим доступа: <http://www.images.adobe.com/www.adobe.com/content/dam/Adobe/ru/education/resources/pdfs/create-e-learningresources.pdf>

4. Братищенко І. В. Управлінське консультування як інструмент організаційного розвитку навчального закладу [Електронний ресурс] / І. В. Братищенко. – Режим доступу: <http://lib2.znaimo.com.ua/docs/400/index-981895.html>

5. Гледдинг С. Психологическое консультирование / С. Гледдинг. – СПб.: Питер, 2002.

6. Дистанційна освіта в країнах світу // Освітній портал. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/>. – Назва з екрана.
7. Державний стандарт консультування, затверджений Міністерством соціальної політики України 2013 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=153555&cat_id=102036
8. Евтихов О. В. Практика психологического тренинга. / Олег Владимирович Евтихов. – СПб.: Издательство «Речь», 2005.
9. Колтырева Л. Ю. Особенности психолого-педагогического сопровождения формирования жизненной перспективы личности: Учебно-методическое пособие / Л. Ю. Колтырева, Л. С. Самсоненко. – Оренбург: ООО «Агентство «ПРЕССА», 2009.
10. Исмагилова Ф. С. Основы профессионального консультирования: Учебное пособие / Ф. С. Исмагилова. Науч. ред. Э. Ф. Зеер. – М.: Издательство Московского Психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 256 с.
11. Комп'ютерні технології в освіті: навч. посіб. [Електронний ресурс] / Ю. С. Жарких, С. В. Лисоченко, Б. Б. Сусь, О. В. Третьяк. – К.: Видавничо- поліграфічний центр «Київський університет», 2012. – 239 с. – Режим доступу: iht.univ.kiev.ua/books-ih/comp-tech-osvita.pdf
12. Кори Д. Теория и практика группового консультирования / пер. с англ. Е. Рачковой. – М.: Эксмо, 2003.
13. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. — М.: «Академический проект», 1999. — <http://psylib.org.ua/books/kociu01/index.htm>
14. Лободинська О. М. Чинники успішного працевлаштування за фахом. Структурно-логічні схеми: навч. посіб. / О. М. Лободинська, І. П. Магазинщикова. – Л.: ЗУКЦ, 2013. – 106 с.
15. Львова А. И. Интернет-тренинг как новая возможность групповой психологической работы [Електронний ресурс] / А. И. Львова, И. А. Рязанцева. – М.: МГУ, 2004. – Режим доступу: http://flogiston.ru/articles/netpsy/inet_training
16. Макаренко С. С. Психологічні чинники розвитку професійної кар'єри майбутнього керівника: метод. посіб. / С. С. Макаренко. – Львів: ЛьвДУВС, 2013.

17. Мартынова Е. Индивидуальное психологическое консультирование. Теория, практика, обучение / Елена Мартынова. – М.: Генезис, 2015.

18. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг: монография / Е. А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007.

19. Назар М. М. Потенціали інтернет-тренінгів для оптимізації психологічного стану студентів / Назар Максим Миколайович // Психологія і особистість: Науковий журнал. – Полтава: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2013. – № 1 (3). – С. 120–130.

20. Назар М. М. Інтернет-спілкування як чинник особистісних змін у юнацькому віці [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Назар Максим Миколайович; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2010.

21. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. — СПб.: Питер, 2001. — 464 с.: ил. — (Серия «Золотой фонд психотерапии»)]

22. Немов Р. С. Психологическое консультирование: Учеб. для студ. вузов. — М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001.

23. Овчарук О. В. Концептуальні підходи до застосування технологій відкритої освіти та дистанційного навчання у зарубіжних країнах та їх роль у процесах модернізації освіти / О. В. Овчарук. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em1/content/06oovemp.html>

24. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник / [Д. О.Закатнов, В. Ф. Орлов., Л. С. Злочевська, Ю. О. Павлов, В. С. Локшин. – К., 2015.

25. Петровская Л. А. Общение компетентность – тренинг: Избранные труды. – М.: Смысл, 2007.

26. Психологія праці та професійної підготовки особистості: [навч. посіб.] / під ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001.

27. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Василий Григорьевич Пузиков. – СПб.: Издательство «Речь», 2005.

28. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентно-

сти в деловом взаимодействии. / Елена Васильевна Сидоренко. – СПб.: Речь, 2004.

29. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе информационно-коммуникационных средств / Герман Константинович Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2005.

30. Слабинский В.Ю. Психологическое консультирование: Учебное пособие. - Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2003.

31. Слободянюк І. А. Тренінг партнерського спілкування / Ігор Антонович Слободянюк. – К.: Навчально-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010.

32. Технологія створення дистанційного курсу: навч. посіб. / В. Ю. Биков, В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко та ін. – К.: Міленіум, 2008.

33. Тренінг. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D2%F0%E5%ED%E8%ED%E3>.

34. Ценёв В. Поможет ли виртуальный психолог? [Електронний ресурс] / Вит Ценев. – Новосибирск: Интернет-сайт «Psyberia.ru», 2005. – Режим доступу: <http://psyberia.ru/psychodiary/psynet>

35. Шевченко И. Некоторые психологические особенности общения посредством Internet [Электронный ресурс] / И. Шевченко. – 1999. Режим доступа: <http://flogiston.ru/articles/netpsy/shevchenko>.

36. Шевченко Н. Ф. Шлях до професійної кар'єри: наук.-пр. акт. посіб. / Н. Ф. Шевченко, М. В. Сурякова. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2009.

37. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: Монографія. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011.

38. Шуневич Б., Кахович А. Укладання дистанційних курсів на віртуальному навчальному середовищі ILIAS: Навч.-метод. посібн. для викладачів вищ. навч. закл. – Львів: Видавн. центр ЛПБ, 2005.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Схема аналізу життєвої ситуації

Люди, які впливали на Вас (які викликають повагу)	
Спеціальності, які Вам подобаються (захоплюєтеся, поважаєте)	
Хобі, дозвілля	
Спеціальності, про які мріяли в дитинстві, юності	
Освіта, яку Ви отримували протягом свого життя	
Спеціальності, за якими Ви працювали в своєму житті (якщо є досвід професійної діяльності)	
Зовнішні обставини, що заважають досягненню життєвих планів (відсутність освіти, складні життєві обставини, відсутність бажаних місць працевлаштування, протидія родичів)	
Внутрішні обставини (ідеї, переконання, стереотипи сприйняття, відсутність здібностей)	

Коментар до заповнення таблиці

Відповіді за кожним пунктом повинні охоплювати весь період життєдіяльності.

Кожна особа може записувати відповіді в будь-якій послідовності, не обов'язково в хронологічному порядку (як згадали, так і записали). Можна заповнити частину запису, перейти на іншу, повернутися назад тощо.

Коментар щодо окремих пунктів

Записують усі спеціальності, за якими не працювали, не вчилися, про них не мріяли, але вони викликають повагу.

Записують усі спеціальності і види діяльності, які доводилося справді виконувати або працювати протягом якогось часу, навіть якщо немає відповідного запису в трудовій книжці.

Записують усі отримані види освіти, навіть, якщо немає відповідного документа. Наприклад, сюди відносять і різні види підвищення кваліфікації, відвідування гуртків у дитинстві тощо.

Повне заповнення пункту «хобі» особливо важливо: хобі –

це те, що ми робимо охоче, безкоштовно і завжди досягаємо конкретних результатів.

«Люди, які впливали на Вас» – якщо записуються відомі всім люди, досить вказати прізвища. Якщо ж ця людина не широко відома (наприклад Ваша бабуся), то записується, яка якість або якості (одна-дві) викликали найбільше захоплення (наприклад доброта і вміння підбадьорювати).

Додаток 2

Модель планування професійної кар'єри

Збір інформації

Перший крок у плануванні кар'єри – це збір ідей про можливі види професійної діяльності, посади і професії. Ці ідеї отримуємо від батьків, друзів, родичів, знайомих, із газет, телебачення, власних спостережень тощо. Це тільки ідеї, які належить аналізувати й перевіряти, наскільки вони прийнятні і придатні для нашого особистого вибору. Отримавши ідеї, ми починаємо збирати інформацію – де можна працевлаштуватися, які умови роботи і що ми отримуємо, влаштувавшись на роботу. Нам треба дізнатися:

Вимоги: освіта, професійні вміння і навички, досвід, особистісні якості, необхідні для конкретної роботи;

Винагороди: що Ви збираєтеся отримати від даної роботи (статус, гроші, незалежність, престиж, безпеку, задоволеність від допомоги іншим, можливість професійного росту, можливість кар'єрного росту тощо).

Блок «*Збір інформації*» бажано узгодити із блоком «*Я-концепція*», тобто те, що у Вас є і що Ви хочете, має гармонізуватися з тим, що від Вас буде потрібно, і з тим, що Ви можете реально отримати.

Блок «*Я-концепція*» включає: «Інтереси», «Здібності», «Цінності». Існує багато потрібних і корисних речей, яких навчаються молоді люди і які їм надалі допомагають у житті, але вони також засвоюють безліч міфів і стереотипів, що стосуються вибору професії і можливостей професійного зростання, які заважають повноцінно реалізувати себе.

Інтереси: Перш за все, необхідно визначити всі інтереси, якими захоплюєтеся. Одні інтереси – серйозні і тривалі, інші – нестійкі. Не всі Ваші інтереси обов’язково будуть реалізовані в професійній діяльності. Деякі з них пов’язані з сім’єю і хобі.

Для найкращого представлення результатів їх заносять у таблицю «Мої інтереси».

Мої інтереси

Чим мені цікаво займатися:

	Меншою мірою						Більшою мірою				Ранг	К	Х	З
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1.														
2.														
...														
10.														

Примітка. К – кар’єра; Х – хобі, вільний час; З – сім’я.

Здібності:

Ви повинні оцінити не тільки свої здібності, але і вміння, якими Ви володієте. Результати заносять у таблицю «Мої здібності».

Мої здібності

Я можу робити:

	Добре						Гірше				Ранг	К	Х	З
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1.														
2.														
...														
10.														

Примітка. К – кар’єра; Х – хобі, вільний час; З – сім’я.

Цінності. Цінності – це наші позиції, що визначають вчинки, прагнення зайняти певне місце в суспільстві (статус, дружба, незалежність, безпека, влада тощо).

Ми повинні знайти для себе способи врівноважувати цінності, пов’язані з професійною діяльністю і сімейним життям.

Результати заносять у таблицю «Мої цінності».

Обравши мету, яку Ви хочете досягти, необхідно продумати стратегію і тактику для її досягнення. Це може бути працевлаштування, професійне навчання, підвищення кваліфікації, тимчасова робота тощо

Додаток 3

Прийняття рішень

Вирішити, яку кар'єру обрати – завжди складне завдання. Обирати правильне і відповідальне рішення – надзвичайно важливе вміння, необхідне не тільки для планування й реалізації професійної кар'єри, а й для розв'язання всіх життєвих питань.

Питання для групи: Що означає «прийняти рішення?»

Резюме

Рішення залежать від світоглядних позицій і ціннісних орієнтацій людини;

Рішення мають далекосяжні наслідки;

Наші рішення мають неабиякий вплив не тільки на наше життя, але і на життя інших людей.

Що таке правильне (відповідальне) рішення?

Проблемні ситуації життєдіяльності людини – це не математичні задачі. Тому, коли йдеться про рішення помірковане (правильне), то мається на увазі, що це рішення правильне для конкретної людини і для певної ситуації. Ми повинні пам'ятати, що рішення, як би добре воно не було продумано і прораховано, не дає ніяких гарантій щодо його правильності. Тобто ми можемо проаналізувати всі відомості, з якими обізнані на певний момент, і спрогнозувати ситуацію в майбутньому.

Стилі прийняття рішень

Стилі прийняття рішень – різні не тільки для різних людей, але і можуть бути різними навіть в однієї людини, залежно від ситуації.

Імпульсивний – вибирає варіант рішення перший, який спадає на думку.

Інтуїтивний – рішення, що ґрунтується на інтуїтивному уявленні про правильність вибору.

Поміркований – прораховуються всі можливі альтернативи та наслідки, перш ніж рішення буде прийнято.

Болісний – вибір відбувається в ситуації психологічного стресу, викликаного суперечливими почуттями між необхідністю приймати рішення і страхом прийняти неправильне (хибне) рішення.

Зволікаючий – рішення приймається в останній момент, коли тягнути далі не можна.

Паралізуючий – нездатність самостійно прийняти рішення і дозволити іншим вирішувати за себе.

Узгоджувальний – угода з тим, що пропонує інша людина, значуще для вас.

Фатальний – прийняття рішення, обґрунтованого на переконанні, що результат визначений заздалегідь і не можливо контролювати і впливати на ситуацію.

Відсутність рішення – рішення не ухвалювати жодних рішень.

Люди відрізняються один від одного в тому числі і за часовими характеристиками (час, необхідний для прийняття рішення): одні швидко приймають рішення, інші ж спочатку займаються збором інформації, потім її аналізують і тільки потім щось вирішують.

Основні принципи прийняття рішень

1. Визначення. Я повинен визначити, яку проблему мені потрібно розв'язати і якого типу рішення мають бути ухвалені.

2. Альтернативи і оцінки. Якщо мені належить зробити вибір, то необхідно висунути якомога більше варіантів, а потім оцінити кожний із них – можливі вигоди і втрати, негативні наслідки. (Вибір робиться на підґрунті вироблених мною критеріїв.)

3. Самостійність. Я повинен бути незалежний від інших, наскільки це можливо. Тільки я можу оцінити, що для мене краще. (Коли особа, з якою Ви консультуєтесь, дає пораду або говорить, щоб він / вона зробив / ла на вашому місці, пам'ятайте, що ця людина не ви. Ви приймаєте рішення, яке відповідає вашим потребам і вашій системі цінностей.)

4. Ризик. Мені необхідно визначити «золоту середину» між занадто обережним і занадто ризикованим рішенням. У кожної

людини індивідуальні уявлення про небезпеку і безпеку, але, може бути, іноді варто розширити межі кордонів ризику.

5. Час. Я повинен визначити тимчасові рамки, протягом яких слід прийняти рішення (відкладання на останню хвилину, імпульсивність, недолік часу – найбільш типові помилки).

6. Відповідальність. Тільки я відповідаю за своє рішення та ймовірні наслідки. Якщо я дозволяю іншим приймати рішення за мене, я уникаю почуття провини за помилку, але не буду «господарем своєї долі».

7. Цінності. Мої рішення детерміновані моєю системою цінностей. Прояснення моїх цінностей допоможе мені приймати відповідальні рішення.

Додаток 4

Стиль прийняття рішень

Бланк відповідей до вправи «Мій стиль прийняття рішення»

Лист відповідей зроблений так, щоб можна було підрахувати кількість плюсів у кожному зі стовпців. За максимальною кількістю балів визначається стиль.

Стилі прийняття рішень									
Рішення, які я прийняв (ла)	імпульсивний	інтуїтивний	поміrkований	болісний	зволікаючий	паралізуючий	узгоджувальний	фатальний	відсутність рішення
1.									
2.									
...									
10.									

Алгоритм прийняття рішень

Для прийняття рішення потрібно розглянути життєву ситуацію за наступною схемою:

1. *Питання*

- A. Яка проблема чи ситуація?
- B. Яке рішення потрібно прийняти?
- C. Коли, до якого терміну рішення повинно бути прийнято?

2. *Цінності*

A. Наскільки важливо дане рішення? (Чи має воно далекосяжні наслідки? Чи впливає воно на інших людей?)

- B. Яких результатів я хочу досягти?
- Обов'язкові: не можуть бути змінені.
Бажані: зміни можливі.

3. *Оцінка*

- A. Які альтернативні рішення?
- B. Які наслідки кожної альтернативи (ризика):
Для вас?
Для інших людей?
- C. Як кожна альтернатива співвідноситься з обов'язковими і бажаними результатами?
- D. Чи є можливість об'єднати альтернативи, щоб підвищити вигоду?

Зведена таблиця відповідей за пунктом «Оцінка»

Альтернативи	Ризики	Вигоди
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

4. *Дії*

- A. Яке рішення найкраще для вас?
- B. Який вибір / рішення на другому місці?
- C. Запасний план, якщо станеться щось непередбачуване.

Вправа «Життєві шляхи»

Для обговорення пропонується сім варіантів життєвих шляхів.

Завдання: визначити переваги і недоліки кожного життєвого шляху.

Життєві шляхи

1. Отримання освіти – робота – побудова власного бізнесу – одруження і народження дітей.

2. Подружнє життя і робота – освіта і виховання дітей – робота, коли остання дитина піде в школу.

3. Освіта – подружнє життя – виховання дітей – домогосподарство.

4. Освіта – подружнє життя і робота – виховання дітей і робота, неповний робочий день.

5. Освіта – подружнє життя і робота – виховання дітей із помічником (няня, бабуся) і робота.

6. Освіта – подружнє життя – рішення не мати дітей – робота.

7. Освіта – робота – відмова від одруження (подружнього життя).

Учасники тренінгу об'єднуються в таку кількість мікрогруп, скільки стилів було обрано. Якщо є випадки вибору кількох стилів одночасно однією людиною, то такі особи об'єднуються в одну підгрупу. Час виконання: 30 хвилин. Потім протягом 5–7 хвилин кожна група виносить на загальне обговорення переваги і недоліки кожного стилю.

Визначення сильних сторін особистості

Список «Мої сильні сторони»

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Здатність до конструювання і винахідництва. ✓ Старанність. ✓ Вміння працювати в команді. ✓ Здатність керувати командою. ✓ Уміння працювати самостійно. ✓ Здатність знаходити спільну мову з іншими людьми. ✓ Готовність ризикувати. ✓ Уміння презентувати товар, переконувати інших. ✓ Розважливість. ✓ Добра пам'ять. ✓ Уміння помірковано витратити гроші. ✓ «Золоті» руки. ✓ Готовність до змін. ✓ Швидка реакція. ✓ Доброзичливість. ✓ Уміння збирати і систематизувати інформацію. ✓ Уміння вирішувати проблеми. ✓ Твердий характер. ✓ Уміння налагоджувати контакт з іншими людьми 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Організаторські здібності. ✓ Математичні здібності. ✓ Уміння красномовно говорити і писати. ✓ Здатність знаходити відповіді на поставлені питання. ✓ Уміння планувати. ✓ Уміння вводити в курс справи і повідомляти необхідні відомості. ✓ Уміння формулювати проблему. ✓ Уміння приймати рішення. ✓ Уміння допомагати іншим. ✓ Уміння контролювати. ✓ Уміння координувати роботу інших. ✓ Уміння лагодити, ремонтувати речі. ✓ Уміння користуватися інструментами. ✓ Уміння користуватися машинами / обладнанням. ✓ Уміння чітко виконувати отримані інструкції. ✓ Уміння читати креслення. ✓ Уміння слухати
--	---

Мої сильні сторони	Приклади того, як я їх застосовував / ла на практиці
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Вправа «Поїзд часу»

Закрийте очі і уявіть, що буде з Вами через 1 рік, 3 роки,

5 років, 10 років. Мріяти можна про все. На допомогу позначені основні «пункти»:

Події				
	Через 1 рік	Через 3 роки	Через 5 років	Через 10 років
1				
...				
6				

1. Робота – кар’єра.
 2. Освіта.
 3. Сім’я.
 4. Діти.
 5. Матеріальні блага.
 6. Інтереси – хобі.
- Результати занесіть у таблицю.

Додаток 8

Робота в команді

Інформаційні матеріали «Робота в команді»

Існує багато видів професійної діяльності, що потребує сформованості вмінь працювати в команді, а саме:

- ✓ швидко адаптуватися в новому колективі і виконувати свою частину роботи в загальному ритмі;
- ✓ налагоджувати конструктивний діалог зі співробітниками;
- ✓ аргументовано переконувати колег у правильності пропонуваного рішення;
- ✓ визнавати свої помилки й адекватно сприймати «чужу» точку зору;
- ✓ делегувати повноваження;
- ✓ як керувати, так і підпорядковуватися, залежно від поставленого перед командою завдання;
- ✓ стримувати особисті амбіції і допомагати колегам;
- ✓ керувати власними емоціями й абстрагуватися від особистих симпатій / антипатій.

Вправа «Вавилон» (за К. Фоппелем)

Матеріали

Картки для всіх учасників і декілька додаткових. Ви легко можете виготовити такі картки самостійно, якщо віддрукувати на комп'ютері літери алфавіту і наклеїти їх, наприклад, на картонну основу. Літери повинні бути прописними, висотою не менше 3 см, щоб їх можна було легко прочитати на відстані. Крім того, зробіть ще чотири карти, на яких намалюйте зірочки, – це будуть Ваші джокери, тобто картки, здатні замінити будь-яку букву. Зробіть також додаткові картки для голосних і для літер, що найчастіше використовуються.

Виконання вправи

Перемішайте картки і роздайте гравцям по одній. Якщо гру проводите в малочисельній групі, то після кожного кола необхідно перемішувати картки і роздавати заново. Отже, гра буде цікавою навіть у маленьких групах. Коли кожен гравець отримає по картці, поясніть правила.

Ви даєте сигнал до старту, і у кожного є хвилина, щоб знайти трьох інших гравців, чиї картки разом із його власною утворюють будь-яке слово з чотирьох букв. Обов'язково нагадайте гравцям, що джокер – зірочка – замінює будь-яку букву.

1. Як тільки всі четверо гравців знайшли один одного, вони повинні вишикуватися в ряд і підняти над головою свої картки так, щоб можна було прочитати слово, що утворилося.

2. Після закінчення хвилини Ви говорите «Стоп!» У цей момент усі стоять там, де застав їх ваш сигнал (якщо Ви працюєте з дуже великою або занадто темпераментної групою, краще подавати сигнал за допомогою гонгу, свистка чи чогось подібного).

3. Дайте тим учасникам, які зуміли скласти слово, дві хвилини для того, щоб розповісти про те, як вони опинилися в підгрупі.

4. Тим учасникам, які не склали слів, теж запропонуйте об'єднатися в підгрупу.

5. Коли всі учасники утворили мікрогрупи, підійдіть до кожної і подивіться на продукти їхньої творчості. Прокоментуйте це з гумором.

6. Через хвилину почніть гру заново: колишні четвірки розпа-

даються і кожен шукає очима трьох нових гравців, із якими він може скласти слово. Другий раунд також триває хвилину, після чого Ви зупиняєте гру.

7. Найкраще провести від шести до восьми раундів, щоб у кожного учасника була можливість хоча б один раз скласти слово. Не забудьте після гри зібрати картки.

Вправа «Командна узгодженість»

Варіант 1

Інструкція. «Нам належить спільно вирішити одну задачу: швидко й одночасно, не домовляючись і не промовляючи ні слова, показати однакову кількість пальців на обох руках. Вирішувати це завдання ми будемо в такий спосіб: я буду рахувати «раз, два, три» і на рахунку «три» всі одночасно викидають пальці. Якщо завдання не вирішене, ми робимо чергову спробу».

Варіант 2

Інструкція. Учасники утворюють коло. «Я буду називати числа. Відразу ж після того, як число буде названо, повинні встати саме стільки людей, яке число прозвучало (не більше і не менше). Наприклад, якщо я говорю «4», то повинні встати четверо з вас. Сісти Ви зможете тільки після того, як я скажу «дякую». Виконувати завдання треба мовчки. Тактику виконання завдання слід виробляти в процесі роботи, орієнтуючись на дії один одного.

Варіант 3

Інструкція. «Спробуємо відтворити процес друкування на машинці уривку тексту з добре відомої Вам пісні або вірша. Наприклад, «Мені тринадцятий минуло...». Кожен по черзі вимовляє по одній букві слова («М-Е-Н-І ...»). В кінці слова – усі встають, на розділовий знак – тупотять ногою, наприкінці рядка – плескають у долоні. Ще одна умова виконання завдання: хто помилиться – виходить з гри. Починаємо по колу. Отже, перший учасник вимовляє першу букву, другий – другу тощо. Не забувайте про знаки пунктуації. Почали!»

Рекомендації. Під час виконання завдання ведучий блокує спроби учасників групи обговорити роботу.

Вправа «Авіакатастрофа в пустелі»

Ведучий проводить інструктаж учасників тренінгу. «Ситуація: час – середина липня, 10-та година ранку. Ви тільки що пережили аварійне приземлення літака в піщано-кам'янистій пустелі. Всі пасажирів залишилися неушкодженими. Льотчик і другий пілот загинули. Однак Вам стало відомо, що Ви перебуваєте приблизно за 100 км на південний захід від людського поселення. Довкола місцями ростуть бочкоподібні і деревоподібні кактуси, які на вигляд дуже колючі. В останньому метеозведенні повідомлялося, що в пустелі температура досягає 40 °С в тіні, а це значить, що на рівні 30 см над ґрунтом слід очікувати 47 °С.

Проблема. Перш ніж літак загорівся, вдалося врятувати 15 предметів. Ваше завдання полягає у встановленні такої послідовності цих предметів, щоб найбільш життєво необхідний предмет мав перше місце, а найменш важливий – п'ятнадцяте. Всі предмети необхідно розташувати в певній послідовності.

Завдання. Кожен учасник індивідуально визначає порядок розташування 15 предметів за значущістю. Потім учасники утворюють мікрогрупи по 4–5 осіб для обговорення і прийняття спільного рішення щодо ранжування предметів в порядку їх значущості. Завершивши це, представник кожної підгрупи зачитує список всієї групи.

Перелік предметів:

- 1) кишеньковий ліхтарик;
- 2) складаний ніж;
- 3) авіаційна карта району аварії;
- 4) великий поліетиленовий плащ;
- 5) магнітний компас;
- 6) санітарний ящик із марлевими серветками і бинтами;
- 7) пістолет калібру 7,62 заряджений;
- 8) парашут червоно-білого кольору;
- 9) флакон з 1000 таблетками солі;
- 10) 2 л води на кожного;
- 11) книга про їстівних тварин пустелі;
- 12) сонячні окуляри на кожного;

- 13) 2 л горілки на кожного;
- 14) одне пальто на кожного;
- 15) кишенькове дзеркальце.

Додаток 9

Вправи для розминки

Вправа 1

Учасники групи сидять колом.

Інструкція. «Уявімо собі, що ми всі – великий арифмометр. Рахує він так: хтось із нас називає число, наступний, який сидить поруч (будемо рухатися за годинниковою стрілкою) – знову число і таке інше. Числа будуть чергуватися зі знаками, і будь-який учасник групи, який повинен назвати знак, може сказати: «так само», і тоді його товариш, чия черга говорити, повинен буде назвати результат обчислень.

Наприклад: я кажу «сім», Олена – «плюс», Катя – «вісім», Юра – «мінус», Олег – «два», Оля – «один» і Таня називає число «тринадцять». Наступний учасник, тобто Наташа, знову називає знак, і рахунок продовжується. Для спрощення завдання можна домовитися про те, що арифмометр може тільки додавати і віднімати і робить це в межах, наприклад, п'ятдесяти.

Якщо в колі парна кількість учасників, то одні весь час будуть називати числа, а інші – знаки, тому після двох-трьох кіл можна почати вправу, запропонувавши тому, хто називав до цього знаки, назвати перше число. Під час виконання вправи ведучий спонукає учасників рахувати швидше.

Вправа мобілізує увагу, дозволяє швидко включити учасників у ситуацію тренінгу, наприклад, після короткої перерви. При уявній, на перший погляд, простоті далеко не всіма це завдання виконується з легкістю. Як правило, труднощі виникають у людей з недостатньо розвиненою здатністю до концентрації уваги. Під час вправи вони отримують можливість усвідомити це і спробувати виправити свій недолік.

Вправа 2

Інструкція. Учасники утворюють коло. Ведучий проводить інструктаж. «Давайте станемо ближче один до одного, утво-

рюючи більш тісне коло, і всі протягнемо руки до середини кола. За моєю командою всі одночасно візьмемося за руки. При цьому намагатимемося не братися за руки з тими, хто стоїть поруч з вами. Отже, давайте почнемо. Один два три».

Після того, як ведучий переконається, що всі руки з'єднані попарно, він пропонує учасникам групи «розплутатися», не згорнувши рук. Ведучий теж бере участь у вправі, але при цьому під час «розплутування» активної участі в пошуку варіантів не бере. Під час виконання вправи в групі досить часто виникає ідея неможливості вирішення поставленого завдання. У цьому випадку ведучий повинен спокійно сказати, що завдання – вирішити, «розплутатися» можна завжди.

Вправа може завершитися одним з варіантів:

1. Всі учасники групи виявляться в одному колі (при цьому хтось може стояти обличчям в коло, хтось спиною, це не важливо, головне, щоб всі послідовно утворили коло).

2. Учасники групи утворюють два або більше незалежних кола.

3. Учасники групи утворюють кола, які з'єднані один з одним, як ланки в ланцюжку.

Коли завдання виконане, можна звернутися до групи з питаннями:

Що нам допомогло впоратися з поставленим завданням?

Що можна було б зробити інакше, щоб швидше впоратися з поставленим завданням? (Цей варіант є кращим, з нашої точки зору).

Під час обговорення учасники групи узагальнюють, що успішно вирішувати таке завдання спільної діяльності допомагають доброзичливість, турбота про те, щоб кожен відчував себе комфортно.

Цей матеріал може бути корисний у змістовному плані, водночас вправа згуртовує групу. Однак, з огляду на те, що вправа передбачає тісний фізичний контакт, використовувати її треба обережно. Якщо ведучий передбачає, що у когось із учасників у результаті проведення вправи зросте напруженість, від її проведення варто утриматися.

Вправа 3

Учасники утворюють коло.

Інструкція. «Уявіть, що всі ми – атоми. Атоми мають вигляд такий – тренер показує, зігнувши руки в ліктях і притиснувши кисті до плечей. Атоми постійно рухаються і час від часу об'єднуються в молекули. Кількість атомів у молекулі варіюється. Ми зараз почнемо швидко рухатися по кімнаті, і я час від часу буду називати якесь число, наприклад три. Тоді всі учасники об'єднуються в мікрогрупи по три особи. Молекули мають вигляд такий: ведучий разом із двома учасниками групи візуалізує молекулу: вони стоять обличчям один до одного, торкаючись один одного передпліччя».

Під час виконання вправи, в якому ведучий бере участь разом із групою, він не називає таких чисел, коли один учасник групи може залишитися за межами молекули: наприклад, 3 при загальній (разом з тренером) чисельності 10 осіб. У кінці вправи ведучий називає число, яке дорівнює кількості всіх учасників. Коли вправу завершено, ведучий може звернутися до групи з питанням: «Як Ви себе почуваете?» або «Чи можемо ми приступати до роботи?» тощо.

Вправа 4

Учасники утворюють коло. *Інструкція:* «Я роздаю Вам картки, на яких написано назви тварин. Назви повторюються на двох картках. Наприклад, якщо Вам дістанеться картка, на якій буде написано «СЛОН», знайте, що у кого-то є картка, на якій теж написано «СЛОН».

Ведучий роздає картки (якщо в групі непарна кількість учасників, тренер теж бере участь у вправі). Прочитайте, будь ласка, що написано на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна забрати. Завдання кожного – знайти свою пару. При цьому не можна розмовляти і видавати характерні звуки «вашої» тварини. Коли Ви знайдете свою пару, залишіться поруч, але продовжуйте мовчати. Тільки, коли всі пари будуть утворені, ми перевіримо, що у нас вийшло. Після того, як учасники групи знайшли свою пару, ведучий запитує по черзі у кожної пари: «Хто ви?»

Вправу виконують швидко і весело, в результаті в учасників групи підвищується настрій і знижується втома. Вона сприяє подальшому розкріпаченню учасників, а також спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого, – шукати такі способи самовираження, які були б зрозумілі іншим. Після завершення вправи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

Вправа 5

Учасники утворюють дві рівночисельні підгрупи (якщо в групі непарне число учасників, ведучий теж бере участь у вправі), які сідають обличчям один до одного так, щоб навпроти кожного хтось сидів.

Інструкція. «Уявіть собі, що всі ми їдемо в автобусах: одна група їде в одному автобусі, інша – в іншому. Автобуси зупинилися поруч у транспортному заторі. Ви сидите біля вікна і бачите, що в іншому автобусі прямо навпроти Вас і теж біля вікна сидить ваш знайомий. Це – велика удача, тому що Вам треба терміново передати йому важливу інформацію, і ви, скориставшись ситуацією, робите це. Але зробити це Ви можете тільки з допомогою міміки і жестів. Часу на це у Вас – небагато. Адресат повинен зрозуміти зміст повідомлення». Цей фрагмент вправи може модифікуватися в такий спосіб.

Ведучий заздалегідь може підготувати для кожного учасника текст повідомлення, яке треба передати. На першому етапі вправи тренер пропонує одній шерензі виступити в ролі передавачів повідомлення, а іншій – в ролі адресатів, які отримують повідомлення. Слід дати можливість учасникам підготуватися до виконання вправи. Коли всі готові, тренер пропонує кому-небудь з першої шеренги почати передавати інформацію, а всіх інших просить уважно дивитися. Після того, як інформація передана, адресат виголошує власне розуміння тексту повідомлення. Інші учасники в цей час можуть висловлювати свої версії вербалізації даного тексту. Це активізує роботу і дозволяє накопичити більш великий матеріал для обговорення, знижує напруженість. Після обговорення автор інформації уточнює, чи правильно його зрозуміли і, за необхідності, корегує невербалізоване повідомлення.

Навчальне видання

Алексєєва Світлана Володимирівна
Гриценок Інна Антонівна
Закатнов Дмитро Олексійович
Кузьмінська Леся Дмитрівна
Орлов Валерій Федорович

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТРЕНІНГИ
У СИСТЕМІ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Навчальний посібник
[Електронне видання]

За наук. редакцією
Д. О. Закатнова

Редактор *Л. С. Гуменна*
Коректор *Н. Данилюк*
Обкладинка, верстка – *М. Ренов*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк офсетний. Гарнітура Minion.
Умовн. друк. арк. 11,6. Обл.-вид. арк. 11,0.
Зам. 721.

Видавець і виготівник комунальне книжково-газетне
видавництво «Полісся». 10008 Житомир, вул. Шевченка 18а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:
Серія ЖТ № 5 від 26.02.2004 року.