

# МОЛОДІЖНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ



ПРАКТИЧНИЙ  
ПОРАДНИК

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

**МОЛОДІЖНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО  
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

ПРАКТИЧНИЙ ПОРАДНИК

КИЇВ 2022

УДК 377:316.334.23

М75

*Рекомендовано до друку вченою радою  
Інституту професійної освіти НАПН України  
(протокол № 6 від 30 травня 2022 р.).*

Рецензенти:

**Ковальчук В. І.**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійної освіти і технологій сільськогосподарського виробництва Глухівського національного університету імені Олександра Довженка;

**Романова Г. М.**, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри професійної і вищої освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти НАПН України».

М75 **Молодіжне** підприємництво в умовах воєнного стану: практичний poradnik. / Базиль Л.О., Байдулін В.Б., Гриценко І.А., Єршова Л.М., Орлов В.Ф., Савченко М.О., Теловата М.Т. – Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2022. – 96 с.

ISBN 978-617-95280-1-9

У виданні висвітлено поради щодо організації консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти з молодіжного підприємництва, що можуть бути реалізовані як під час воєнного стану, так і в період повоєнного відновлення економіки країни. На основі аналізу роботи центрів кар'єри та інших структурних підрозділів закладів П(ПТ)О, якими передбачено розвиток кар'єрної і підприємницької компетентності майбутніх фахівців, з'ясовано, що здебільшого консультування з молодіжного підприємництва реалізується за такими напрямками: професійне консультування, психологічне консультування, бізнес-консультування та юридичне консультування. Відтак у poradnikу викладено рекомендації щодо організації кожного з цих напрямів консультативної діяльності з урахуванням особливостей відкриття й ведення власної справи в умовах воєнного стану. Окремо показано форми й методи розвитку підприємницької компетентності майбутніх фахівців у процесі освітньої діяльності.

Призначений для керівників, педагогічних працівників, організаторів і працівників центрів кар'єри, бізнес-центрів та інших структурних підрозділів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які опікуються розвитком кар'єрної і підприємницької компетентностей майбутніх фахівців, їх підготовкою до відкриття і ведення власної справи для забезпечення громадян гідною працею задля повоєнного відновлення економіки країни і сталого розвитку суспільства.

УДК 377:316.334.23

ISBN 978-617-95280-1-9

<https://doi.org/10.32835/978-617-95280-1-9/2022>

© Інститут професійної освіти  
НАПН України, 2022  
© Автори, 2022

## ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА .....	4
Підготовка педагогічних працівників до консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва.....	6
Психологічні аспекти організації консультування з молодіжного підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	19
Організація юридичного консультування з молодіжного підприємництва в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час.....	56
Послуги з бізнес-консультування.....	65
Підготовка молоді до відкриття й ведення власної справи у процесі реалізації освітньо-виховної діяльності .....	75
Організація консультування з молодіжного підприємництва в центрах кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти .....	91

## ПЕРЕДМОВА

Швидкі темпи розвитку в Україні малого бізнесу, що помітно впливав на продуктивність економіки, детермінував відкриття гідних робочих місць, розвиток підприємництва, створення безпечних умов праці – загальмувала повномасштабна війна РФ проти України. Нині підприємці зі сфери малого бізнесу працюють в умовах окупації територій, руйнування логістичних ланцюжків, знищення виробничих потужностей підприємств, втрати професійних кадрів та зміни споживацьких пріоритетів.

В умовах послабленої війною економіки та невпинного зростання рівня безробіття підготовка української молоді до підприємництва, що забезпечило б самозайнятість випускників закладів освіти, є надважливим завданням вітчизняної системи професійної освіти.

Аналіз роботи центрів кар'єри<sup>1</sup> дав змогу з'ясувати, що в значній більшості закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) підготовка молоді до підприємницької діяльності реалізується за такими напрямками, як професійне консультування, психологічне консультування, бізнес-консультування та юридичне консультування. З урахуванням цього побудовано зміст нашого видання.

У розділі *«Підготовка педагогічних працівників до консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва»* (Людмила Єршова) висвітлено проблему підготовки викладачів закладів П(ПТ)О як консультантів з молодіжного підприємництва та підвищення їх педагогічної майстерності на кількох рівнях (у процесі професійної підготовки майбутніх педагогів професійної школи; завдяки організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників; шляхом підвищення педагогічної майстерності в міжкурсний період; через залучення до інноваційної освітньої діяльності різних рівнів; засобами самоосвіти).

У розділі *«Психологічні аспекти організації консультування з молодіжного підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти»* (Людмила Базиль, Валерій Орлов) охарактеризовано вимоги до особистості консультанта, висвітлено загальні цілі консультування як стратегії допомоги людям, викладено етапи консультативної взаємодії, представлено структуру консультативного процесу, типи консультування, форми консультативної роботи практичного психолога і викладача-консультанта; обґрунтовано особливості консультативної діяльності у бізнесі та підприємстві. Зміст розділу

---

<sup>1</sup> Базиль, Л. О., Байдулін, В. Б., Гриценко, І. А., Єршова, Л. М., Орлов, В. Ф., Савченко, М. О., Теловата М. Т.; Тітова О. А. (ред.) (2022). Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: Довідник. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України

спрямований на допомогу керівникам закладів П(ПТ)О, очільникам і працівникам центрів кар'єри та інших структурних підрозділів закладів освіти, покликаних розвивати готовність молоді до підприємницької діяльності, та безпосередньо психологам і педагогам, які здійснюють психологічне консультування майбутніх фахівців з молодіжного підприємництва.

У розділі *«Організація юридичного консультування з молодіжного підприємництва в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час»* (Валерій Байдулін) викладено основні зміни в українському законодавстві, пов'язані з регулюванням діяльності малого бізнесу під час війни. Інформація може бути корисна тим працівникам центрів кар'єри, які не є фаховими юристами, але змушені здійснювати юридичне консультування майбутніх фахівців щодо відкриття і ведення власної справи.

У розділі *«Послуги з бізнес-консультування»* (Марія Теловата) охарактеризовано важливість бізнес-консультування (як ефективного способу досягнення продуманого та успішного ведення справ, важливого фактора підвищення вітчизняного рівня підприємницької спільноти та умови повоєнного відновлення економіки країни) для формування економічного світогляду майбутніх підприємців.

У розділі *«Підготовка молоді до відкриття й ведення власної справи у процесі реалізації освітньо-виховної діяльності»* (Інна Гриценюк) показано, як можна ефективно використовувати урочний час, позаурочні заходи та класні години для розвитку у здобувачів професійної освіти кар'єрної та підприємницької компетентності.

У розділі *«Організація консультування з молодіжного підприємництва в центрах кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти»* (Маргарита Савченко) надано поради щодо поетапної організації працівниками центрів кар'єри закладів П(ПТ)О консультування майбутніх кваліфікованих робітників з молодіжного підприємництва.

## Підготовка педагогічних працівників до консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва

Сучасний ринок праці ставить перед системою професійної освіти складні нестандартні завдання щодо підготовки кваліфікованих фахівців, здатних відновити зруйновану війною економіку і забезпечити її стабільний розвиток у майбутньому. Планом заходів на 2020–2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року<sup>2</sup> передбачалося «забезпечити умови для консультування здобувачів П(ПТ)О з розвитку кар'єри» та «розкриття професійного потенціалу особи». Відтак багато закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі П(ПТ)О) декларують установку на підготовку конкурентоспроможних кваліфікованих робітників, здатних до ефективної роботи зі своєї спеціальності та низки суміжних на рівні світових стандартів, готових до постійного професійного вдосконалення, соціальної і професійної мобільності та самозайнятості<sup>3</sup>. Очевидно, що в умовах зростання спричиненого війною рівня безробіття серед молоді майбутній кваліфікований робітник має бути здатним не лише до виконання визначених професійними та освітніми стандартами функцій як найманий працівник державного чи приватного підприємства, але й бути готовим до самозайнятості шляхом відкриття й ведення власної справи.

Нові економічні реалії визначають важливість організації в закладах П(ПТ)О консультування здобувачів освіти з молодіжного підприємництва. Для цього необхідно створити в закладах П(ПТ)О сприятливе освітнє середовище, розробити методику організації консультування учнів закладу П(ПТ)О з молодіжного підприємництва, забезпечити підготовку педагогічних працівників до виконання консультативних функцій.

Зазначимо, що проблема підготовки викладачів закладів П(ПТ)О, як консультантів з молодіжного підприємництва та підвищення їх педагогічної майстерності, може бути вирішена на кількох рівнях:

- у процесі професійної підготовки майбутніх педагогів професійної школи (через оновлення змісту освітньо-професійних (ОПП) та освітньо-наукових програм (ОНП) підготовки здобувачів вищої освіти);
- завдяки організації підвищення кваліфікації педагогічних працівників;

---

<sup>2</sup> Кабінет Міністрів України (2020, 29 квітня). План заходів на 2020–2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (№508). <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-a508r>

<sup>3</sup> Базиль Л. А., Байдулін В. Б., Гриценко І. А., Єршова Л. М., Орлов В. Ф., Савченко М. О., Теловата М.Т., Тітова О. А. (2022). Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників. С. 11–12.

- шляхом підвищення педагогічної майстерності в міжкурсовий період (участь у науково-практичних конференціях, вебінарах, семінарах, тренінгах, проєктах та інших масових заходах);
- через залучення до інноваційної освітньої діяльності різних рівнів;
- засобами самоосвіти.

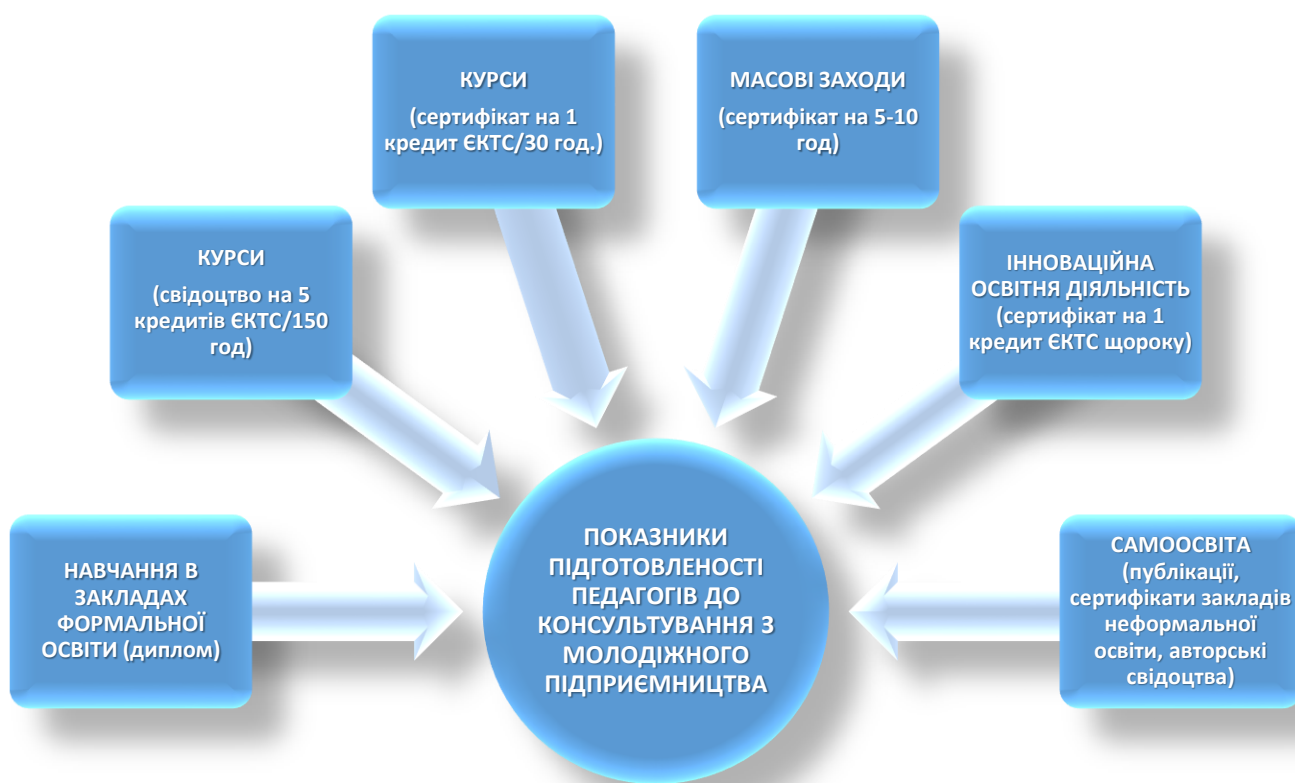


Підготовка майбутніх педагогів професійної школи до проведення консультаційної діяльності може бути досить ефективною ще на етапі їх навчання в закладах вищої освіти (на освітньо-професійному чи освітньо-науковому рівнях), оскільки дає змогу створювати найкращі умови для забезпечення системного підходу до підготовки майбутніх педагогів як потенційних консультантів з питань розвитку кар'єрної і підприємницької компетентностей<sup>4</sup>. Проте, як показав аналіз освітніх програм, серед загальних і професійних компетентностей та програмних результатів більшості ОПП за спеціальністю 015 Професійна освіта немає жодного, який би мав чітку прив'язку до підготовки майбутнього педагога до реалізації завдань консультування учнів закладів П(ПТ)О щодо відкриття і ведення власної справи. Для виправлення ситуації представники закладів П(ПТ)О і навчально (науково)-методичних

<sup>4</sup> Єршова, Л. (2022). Підготовка майбутніх педагогів професійної школи до організації в закладах професійної (професійно-технічної) освіти консультування з молодіжного підприємництва. Інноваційна професійна освіта. Випуск 5(6): Модернізація освітніх програм: євроінтеграція, глобальні і національні виклики вітчизняної професійної освіти: матеріали науково-практичного семінару (31 жовтня 2022 р.), 61–70.



центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти (далі НМЦ ПТО) мають стати активними стейкхолдерами, здатними впливати на своєчасне оновлення змісту освітньо-професійних та освітньо-наукових програм, на основі яких готуються педагогічні кадри для системи П(ПТ)О, зокрема – для виконання функцій консультування з молодіжного підприємництва. Однак позитивний результат це дасть лише в перспективі, коли випускники зі сформованим комплексом програмних результатів і компетентностей, необхідних для успішної реалізації в закладах освіти консультування з питань кар'єри й підприємництва, розпочнуть самостійну педагогічну діяльність. Водночас педагоги, здатні здійснювати підготовку молоді до відкриття й ведення власної справи, системі П(ПТ)О потрібні вже сьогодні.



### ***Удосконалення організації консультування з молодіжного підприємництва***

Очевидно, що досягти зростання ефективності підготовки молоді до відкриття власної справи можна, організуючи в закладах П(ПТ)О консультування майбутніх фахівців з молодіжного підприємництва. Ключова роль у забезпеченні ефективності такого консультування покладається на керівника закладу П(ПТ)О, від якого великою мірою залежить мотивація і якість підготовки педагогічних працівників, психологів, соціальних педагогів, класних наставників до здійснення консультаційної діяльності. Тому керівникам закладів П(ПТ)О

необхідно підвищувати управлінську компетентність, зокрема в питаннях управління професійним розвитком педагогів та організації консультування з молодіжного підприємництва. Організацію підготовки педагогів до здійснення різних видів консультування здобувачів професійної освіти можна проводити в контексті підвищення рівня їх педагогічної майстерності – цілеспрямованого й безперервного самовдосконалення педагога. Однак процеси самоосвіти, саморозвитку й самовиховання педагогічних працівників мають бути організованими й контрольованими. Тому адміністрація закладу П(ПТ)О повинна враховувати різні рівні педагогічної майстерності педагогів (початківець, досвідчений, новатор) і різні напрями їх консультаційної діяльності (психологічна, юридична, економічна тощо), створювати умови для повноцінного обміну педагогічним досвідом, участі педагогів в інноваційній освітній діяльності різних рівнів, системного підвищення кваліфікації тощо.

У полі зору керівника закладу П(ПТ)О має також бути організація діяльності Центрів кар'єри. Відомо, що в закладах П(ПТ)О консультування здобувачів освіти з молодіжного підприємництва може здійснюватися у кількох напрямках:

- професійне консультування (належить до функцій викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання);
- психологічне консультування (проводиться практичними психологами, соціальними педагогами, класними наставниками);
- бізнес-консультування (здійснюється педагогами економічних дисциплін, майстрами виробничого навчання, економістами, запрошеними фаховими бізнес-консультантами);
- юридичне консультування (реалізується викладачами правознавства, юрисконсультами закладів освіти, запрошеними юристами з питань ведення малого бізнесу).

Отже, здійснюють таке консультування здебільшого психологи та соціальні педагоги закладів П(ПТ)О, викладачі економічних дисциплін та правознавства. Рідше для проведення консультацій запрошують фахівців з державної служби зайнятості, бізнесменів, економістів, юристів з адміністративно-господарського права, відомих місцевих підприємців тощо.<sup>5</sup>

Робота в Центрах кар'єри закладів П(ПТ)О є дуже важливим стимулом підвищення педагогічної майстерності педагогів та їх підготовки до здійснення консультаційної діяльності. У 2019 р. в Україні було розроблено проект типового Положення про центр кар'єри закладу П(ПТ)О, оприлюднений на сайті МОН України. У проекті (п. 26) серед основних функцій Центру йдеться про розвиток у здобувачів П(ПТ)О підприємницької ініціативи. Цей пункт використано в положеннях про Центри кар'єри десятків закладів П(ПТ)О, що є абсолютно

---

<sup>5</sup> Базиль Л. А., Байдулін В. Б., Гриценко І. А., Єршова Л. М., Орлов В. Ф., Савченко М. О., Теловата М.Т., Тітова О. А. (2022). Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: Довідник. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України. С. 12.

логічним, адже в соціально-економічному житті України відбуваються радикальні зміни, що істотно змінюють освітні пріоритети професійної школи.

Однак варто зазначити, що керівники закладів П(ПТ)О змушені працювати в умовах досі нерозв'язаної проблеми фінансування діяльності центрів кар'єри, що є основними структурними підрозділами, які на громадських засадах займаються питаннями організації кар'єрного консультування здобувачів професійної освіти та консультування з молодіжного підприємництва. Крім того, до Національного класифікатора професій не включено, на жаль, кар'єрних консультантів (кар'єрних радників) чи бізнес-консультантів центрів кар'єри закладів П(ПТ)О. При цьому очевидно, що магістри й доктори філософії з набором знань, умінь і навичок з організації в закладах освіти консультативної діяльності з питань кар'єри та бізнесу, за умови правового унормування фінансування центрів кар'єри при закладах П(ПТ)О, могли б стати ефективними професійними консультантами цих структурних підрозділів. Зрозуміло, що оплачувана й, відповідно, контрольована консультативна діяльність принесе значно більший соціально-економічний ефект, ніж будь-яка громадська чи волонтерська діяльність і без того завантажених основною роботою педагогів.

Для покращення комунікації педагогічних працівників, з метою обміну досвідом, підвищення кваліфікації, популяризації діяльності існуючих у закладах П(ПТ)О центрів кар'єри і кращих практик здійснення консультування з молодіжного підприємництва керівникам закладів П(ПТ)О варто також посилити технічну і фінансову підтримку діяльності офіційних сайтів закладів освіти та сайтів центрів кар'єри (чи інших структурних підрозділів), які забезпечують кар'єрне та бізнес-консультування учнів. Потребує також уніфікації архітектура цих сайтів (чи вебсторінок), що значно спростить ознайомлення відвідувачів з представленими на них матеріалами. Логічно створити окремі сторінки для всіх видів консультативної діяльності (психологічної, юридичної, кар'єрної та підприємницької).

Для розвитку управлінської компетентності керівників і педагогів закладів П(ПТ)О в Інституті професійної освіти НАПН України створено Центр управлінських технологій професійної освіти, яким передбачено проведення серії відповідних тренінгів, вебінарів і семінарів. Центр здійснює також консультаційну діяльність, бере участь у створенні короткострокових курсів підвищення кваліфікації та проводить заходи, участь у яких підтверджується відповідним сертифікатом. Серед завдань Центру – сприяння професійному розвитку керівників та поширення наукових знань, інноваційних технологій і світових зразків управління системою П(ПТ)О в інтересах сталого економічного розвитку України. Завдяки спільній діяльності Центру та НМЦ ПТО можна протягом року послідовно й системно проводити тематичні вебінари з організації роботи основних напрямів консультаційної діяльності, поширювати інформацію про інноваційний досвід у фахових і науково-методичних виданнях Інституту та інших періодичних виданнях України.

Керівникам закладів П(ПТ)О варто також знати, що в Інституті професійної освіти НАПН України функціонує Центр психологічного супроводу діяльності педагогічних працівників закладів професійної освіти. Метою роботи Центру є сприяння організації різних видів консультування в умовах воєнного, повоєнного часу та сучасних глобалізаційних викликів. Місія роботи Центру відображена у гаслі «Ми разом»: поєднання зусиль науковців Інституту і педагогічних працівників професійної освіти з метою психологічної підтримки освітнього простору закладів П(ПТ)О в особливих умовах суспільно-економічного розвитку України. Основними формами роботи Центру є проведення психолого-педагогічних тренінгів, практичних семінарів, вебінарів та інших заходів навчально-практичного характеру, покликаних допомагати педагогічним працівникам, психологам, соціальним педагогам і керівникам закладів П(ПТ)О здійснювати консультування здобувачів освіти та їхніх батьків щодо соціальної і професійної адаптації в умовах війни та повоєнного відновлення економіки. Такі заняття можуть бути корисними і для підвищення кваліфікації консультантів центрів кар'єри, на яких покладаються функції психологічної підготовки молоді до відкриття власної справи. Учасники тренінгів і семінарів отримують відповідні сертифікати із зазначенням обсягу навчання в кредитах ЄКТС.

***Підготовка педагогів до здійснення  
консультування з молодіжного підприємництва  
на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період***

У закладах П(ПТ)О може також відбуватися й паралельне консультування учнів з молодіжного підприємництва (не безпосередньо консультантами, а викладачами інших дисциплін під час проведення своїх занять з використанням матеріалів і завдань, присвячених проблемам відкриття й ведення бізнесу, його цілей, завдань, соціально-економічної ролі тощо).

Якщо заклад освіти офіційно визначає підготовку молоді до підприємництва пріоритетним напрямом своєї освітньої діяльності (наприклад, через рішення педагогічної ради, участь в експерименті всеукраїнського рівня, включення цього напрямку до стратегії розвитку закладу освіти тощо), то, в силу специфіки педагогічної діяльності, елементи консультування мають використовуватися всіма педагогами під час проведення власних занять, наприклад, з історії, літератури, інформатики, класних годин, виробничої практики тощо.

Отже, за умови запровадження закладом П(ПТ)О системного підходу до формування підприємницької компетентності майбутніх фахівців практично всі педагогічні працівники у той чи інший спосіб покликані виконувати консультативні функції, а значить мають підвищувати рівень своєї готовності до здійснення такої діяльності. Це означає, що педагоги потребуватимуть відповідного науково-методичного супроводу, який можуть отримати шляхом системної участі у різних видах і формах підвищення кваліфікації з питань підприємництва. При цьому у підвищенні кваліфікації різних учасників

консультування існуватимуть певні відмінності як у змісті, так і формах підвищення кваліфікації.

Так, консультанти, на яких покладено функції психологічного консультування, мають покращувати свої знання з психології та вдосконалювати відповідні навички. Бізнес-консультантам потрібно оновлювати свої знання щодо нових аспектів ведення бізнесу (наприклад, під час війни та в період повоєнного відновлення економіки). Юридичним консультантам варто слідкувати за змінами в нормативно-правовому полі малого бізнесу, вчитися ефективних методів доступного донесення до здобувачів професійної освіти інформації про нормативно-правове поле підприємницької діяльності.

Водночас, якщо офіційному консультанту Центру кар'єри доцільно планувати довгострокове чи короткострокове підвищення кваліфікації з проблем свого напрямку консультаційної діяльності, то іншим викладачам буде достатньо взяти участь у тих заходах, на яких розглядаються окремі питання прикладного характеру, які він може використати у своїй педагогічній діяльності. Наприклад, викладачу історії доведеться підвищувати свою поінформованість щодо підприємництва як історичного феномену, опановувати методику використання інформації про відомих підприємців і меценатів відповідно до цілей і завдань свого предмету. Викладачу інформатики буде цікаво ознайомитися з різними способами розроблення електронного портфоліо молодого підприємця та користування ним, а викладачу математичних дисциплін – створювати практичні завдання підприємницького змісту. Викладачу мови й літератури потрібно буде розвивати своє бачення підприємництва як культурного й художнього феномену, вчитися використовувати в освітньому процесі художні, біографічні, публіцистичні твори і фільми про підприємницьку діяльність та історії успіху відомих бізнесменів, аналізувати мотиви, почуття, цінності, якими керувалися герої, створювати власні есе про мрії, цілі й цінності, які спонукають до відкриття власної справи або стримують від занять цим видом діяльності.

Предметом підвищення кваліфікації може виступати особистість самого консультанта, його обізнаність щодо молодіжного підприємництва як міждисциплінарного феномену (історичного, економічного, юридичного, соціального, педагогічного тощо) та його здатність до ефективності консультаційної діяльності.

Особа консультанта також потребує постійного вдосконалення комплексу рис, якостей, властивостей і здібностей, необхідних для підвищення ефективності консультацій, які він покликаний проводити.

До них варто віднести:

- інтелектуальні здібності (здатність спостерігати, відбирати й оцінювати факти, аналізувати й узагальнювати їх, формулювати судження, робити висновки; творча уява, оригінальність і креативність мислення);
- емпатійні здатності (здатність розуміти людей, співчувати їм, співпереживати, працювати спільно, поважати думку інших,

- передбачати людські реакції, переконувати, бажання допомагати іншим, мотивувати їх тощо);
- емоційна та інтелектуальна зрілість (стабільність поведінки, дій і вчинків; здатність протистояти зовнішнім впливам та емоційному тиску, справлятися з невпевненістю; гнучкість і адаптованість до мінливих умов; самоконтроль у всіх ситуаціях);
  - ініціативність (адекватна самооцінка, наполегливість, рішучість, наявність здорових амбіцій та духу підприємництва);
  - етичність і чесність (здатність визначати межі своєї компетентності, визнавати помилки, робити об'єктивні висновки щодо своїх успіхів і невдач; виняткова чесність у стосунках з учнями і колегами);
  - фізичне, інтелектуальне та психічне здоров'я (здатність переносити специфічні навантаження, пов'язані з консультативною діяльністю).

З огляду на це, плануючи власну програму розвитку педагогічної майстерності чи підвищення кваліфікації, важливо пріоритет надавати тим програмам, які містять модулі, зміст яких орієнтований безпосередньо на підготовку педагогів закладів П(ПТ)О до реалізації відповідних консультативних функцій. З огляду на автономію, надану освітнім установам Законом України «Про освіту» (2017) та Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» №800 від 21.08.2019 р., заклади освіти та педагогічні працівники, зважаючи на свої потреби й запити, можуть вибирати або навіть замовляти будь-які за тривалістю курси та коригувати їх зміст.

Наприклад, Інститут професійної освіти НАПН України, як наукова установа, що має ліцензію на провадження освітньої діяльності щодо підвищення кваліфікації у сфері післядипломної освіти для осіб з вищою освітою за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки, пропонує закладам П(ПТ)О довгострокові (150 годин) і короткострокові (30/60/90 годин) курси з підготовки керівників закладів освіти до організації в закладах П(ПТ)О консультування з питань кар'єри й підприємництва та педагогічних працівників до консультування здобувачів професійної освіти з кар'єрного розвитку та молодіжного підприємництва (психолого-педагогічне консультування, консультування з розвитку фінансової грамотності, нормативно-правового забезпечення підприємницької діяльності в умовах воєнного стану, відкриття власної справи тощо).

Це стало можливим завдяки виконанню співробітниками лабораторії професійної кар'єри Інституту низки наукових досліджень: «Теоретичні й методичні основи консультування з молодіжного підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти» (2022–2024), «Теоретичні і методичні основи підготовки майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу» (2019–2021), «Проектування системи консультування з професійної кар'єри професійно-

технічних навчальних закладів» (2016–2018). В результаті виконання цих досліджень було розроблено, апробовано й експериментально перевірено ефективність 30 педагогічних інновацій з проблем кар'єрної та підприємницької компетентностей здобувачів професійної освіти, педагогів і керівників закладів П(ПТ)О. Серед перевірених педагогічних інновацій: *закономірності* (взаємозв'язок та взаємообумовленість категорій «професійне самовизначення» та «вибір професійної кар'єри»); *теорії* (теоретико-методичні засади проектування системи консультування учнів закладів П(ПТ)О з професійної кар'єри; особливості застосування сучасних теорій мотивації в процесі проектування системи консультування молоді з розвитку професійної кар'єри); *концепції* (консультування з професійної кар'єри учнів закладів П(ПТ)О; створення та функціонування центрів консультування з професійної кар'єри у закладах П(ПТ)О; розвитку ділової активності майбутніх кваліфікованих робітників); *моделі* (системи консультування з професійної кар'єри учнів закладів П(ПТ)О; онлайн консультування з професійної кар'єри; формування підприємницької компетентності учнів); *наукові принципи* (проектування системи консультування з професійної кар'єри; розвитку кар'єрної мотивації); *критерії* (розвиненості кар'єрної компетентності; оцінювання результативності психологічного забезпечення кар'єрного консультування учнів; оцінювання веб-сторінок Центрів консультування з професійної кар'єри); *методи* (інтерактивні методи консультування учнів закладів П(ПТ)О з професійної кар'єри; активізації консультування з професійної кар'єри; оптимізації одночасного впровадження в закладі освіти різних педагогічних технологій); *технології* (кар'єрного консультування учнів закладів П(ПТ)О; розвитку кар'єрної мотивації учнів; розвитку ділової активності і фінансової грамотності майбутніх кваліфікованих робітників; розвитку підприємницької компетентності у процесі проектної діяльності та засобами самоменеджменту); *методика* розвитку підприємницької компетентності майбутніх кваліфікованих кадрів; *інші* (організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри закладі П(ПТ)О; тренінг кар'єрного розвитку учнів; положення про Центр консультування з професійної кар'єри; педагогічна система підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу). За результатами проведених досліджень опубліковано 107 наукових праць, з яких дві монографії, три навчальних посібники (з грифом МОН України), методичний посібник, три методичні рекомендації, практичний poradnik, довідник<sup>6</sup>. Отже, це – достатня база для оперативного формування актуальних модулів і визначення тем для проведення курсів підвищення кваліфікації відповідно до потреб конкретного закладу освіти.

---

<sup>6</sup> Радкевич, В. О. (ред.) (2023). Інститут професійної освіти НАПН України (2018–2022): довідник. Київ: ІПО НАПН України. С. 22–23.

Відтак сучасне освітнє законодавство і досвід діяльності наукових установ з правом провадження освітньої діяльності щодо підвищення кваліфікації у сфері післядипломної педагогічної освіти надають закладам П(ПТ)О освіти, що прийняли рішення системно працювати над підготовкою молоді до підприємницької діяльності, достатньо механізмів якісної підготовки педагогічних працівників до проведення консультування з молодіжного підприємництва.

Законодавством передбачено також підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом участі у семінарах, практикумах, тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо. Активна участь у таких заходах також виконує навчальну й розвивальну функцію, що може бути засвідчено відповідним сертифікатом із зазначенням певної кількості опанованих кредитів. Така форма дає змогу зорієнтувати підвищення кваліфікації педагога в напрямі визначених ним самим професійних пріоритетів, забезпечуючи індивідуальну освітню траєкторію його професійного розвитку. Лабораторія професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України таким чином планує свої масові заходи, щоб усі активні учасники, які готують доповіді та презентації власного досвіду педагогічної, наукової, інноваційної освітньої діяльності з проблем кар'єрного консультування чи консультування з молодіжного підприємництва, могли отримати сертифікати із зазначенням обсягу кредитів ЄКТС, протягом року акумулюючи визначений законодавством обсяг, необхідний для зарахування підвищення кваліфікації.

### ***Підготовка педагогічних працівників до консультаційної діяльності шляхом участі в інноваційній освітній діяльності***

Підвищенню професійної майстерності і самоосвіти педагогічних працівників закладів П(ПТ)О, зокрема щодо організації та проведення консультування з молодіжного підприємництва, сприяє участь закладів П(ПТ)О в інноваційній освітній діяльності<sup>7</sup>. Креативність і здатність до новаторства – базові якості як ефективного педагога, так і успішного підприємця. Консультанту з молодіжного підприємництва вкрай важливо дбати про їх розвиток. Інноваційність стала визначальним поняттям Нової української школи (2026), закріпленим у її меті – повести у XXI сторіччі українську економіку вперед завдяки підготовці випускників як освічених, всебічно розвинених, відповідальних, здатних до інновацій громадян. З визначення очевидно, що підготувати випускника-інноватора здатен лише педагог-інноватор. Пов'язане з цим оновлення вимог до участі педагогів в інноваційній освітній діяльності вперше було юридично відображене в Законі України «Про освіту» (2017), яким

---

<sup>7</sup> Єршова, Л. (2022). Підготовка майбутніх педагогів професійної школи до організації в закладах професійної (професійно-технічної) освіти консультування з молодіжного підприємництва. Інноваційна професійна освіта. Випуск 5(6): Модернізація освітніх програм: євроінтеграція, глобальні і національні виклики вітчизняної професійної освіти: матеріали науково-практичного семінару (31 жовтня 2022 р.), 61-70. С. 67-68.



визнано, що освіта забезпечує 68 інноваційний розвиток суспільства (ст.5); інноваційна діяльність представлена в переліку напрямів діяльності педагога закладів усіх рівнів (ст.1; 17); інноваційність заявлена як одна з основних ключових компетентностей здобувачів освіти (ст.12). Ці ідеї були розвинуті в Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року (2019), яка також визнає важливість забезпечення інноваційності освітнього процесу, що під силу лише педагогу зі сформованою готовністю до здійснення інноваційної освітньої діяльності. Положення «Про ліцей» (2021) дає змогу в закладах освіти створювати підрозділи з питань інноваційної діяльності (п.17). Однак таке, на перший погляд, «модне» підвищення адміністративної уваги до реалізації в закладі освіти принципу забезпечення його інноваційності, де-факто може стати додатковим адмінресурсом, зняряддям «тиску» на академічну свободу педагога. Очевидно, що значно більший педагогічний, соціальний та економічний ефект принесе не стільки створення в закладі освіти спеціального «інноваційного» підрозділу, скільки створення належних умов для реалізації самоосвітньої діяльності педагога та його зростання до рівня педагога-інноватора. Нині у проєкті ЗУ «Про професійну освіту» інноваційна діяльність представлена як один із важливих напрямів діяльності закладу професійної освіти (ст.29) та умова отримання ним статусу «Центру професійної досконалості», де передбачено «поєднання освітньої, науково-дослідної та інноваційної діяльності» (ст.32). Крім того, проєкт пропонує вводити в закладах професійної освіти посади «науково-педагогічних працівників», здатних готувати фахівців інноваційного типу.

Як показав досвід науково-експериментальної діяльності Інституту професійної освіти НАПН України, формуванню всіх цих якостей сприяє участь педагогів-практиків в інноваційній освітній діяльності, яка згуртовує педагогічні колективи закладів П(ПТ)О навколо цікавої освітньої ідеї; зумовлює зростання науково-методичного рівня педагогів, зміцнення їх авторитету та іміджу експериментальних закладів освіти; стає для педагогів-практиків стимулом до здійснення науково-дослідницької діяльності, написання й захисту кандидатських і докторських дисертацій, подальшого розвитку наукової кар'єри; забезпечує підвищення ефективності реформування вітчизняної системи професійної освіти

Так, у 2017–2022 рр. учені лабораторії професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України здійснювали наукове керівництво 4 експериментами всеукраїнського рівня: «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри учнівської молоді» (2017–2019), «Формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців у професійно-технічному навчальному закладі» (2017–2019), «Формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до підприємницької діяльності» (2019–2021; 2019–2022). Причому, такі експерименти можуть проводитися на

базі не одного, а одразу декількох закладів П(ПТ)О та НМЦ ПТО. У процесі здійснення інноваційної освітньої діяльності учасники експерименту здобувають не лише теоретичні знання, відвідуючи численні семінари, тренінги, вебінари та інші масові заходи лабораторії професійної кар'єри, на яких розглядаються різні аспекти консультування учнівської молоді з розвитку кар'єри та підготовки до підприємництва, але й навчаються організовувати педагогічний експеримент, проводити тестування, анкетування, опитування, консультування здобувачів освіти, які є учасниками експерименту, аналізувати отримані результати, створювати програму кар'єрного розвитку, складати план корекції небажаних рис, якостей, властивостей тощо. Крім того, ІПО НАПН України передбачено надання всім учасникам інноваційної освітньої діяльності, що здійснюється під керівництвом співробітників наукової установи, сертифікатів про підвищення кваліфікації за напрямом певної інноваційної освітньої діяльності обсягом 1 кредит ЄКТС на кожен рік експерименту.

### *Самоосвіта*

Не менш важливою формою підвищення професійної майстерності консультантів з питань підготовки здобувачів П(ПТ)О до молодіжного підприємництва є самоосвіта. З цією метою в Інституті професійної освіти НАПН України розроблено низку цифрових платформ, які можна ефективно використовувати для організації саморозвитку керівників, педагогічних працівників, майстрів виробничого навчання та інших імовірних консультантів з молодіжного підприємства. Серед них: електронний ресурс «Технологія розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання»<sup>8</sup>, що містить інструктивно-методичні матеріали для самоосвіти і саморозвитку, Web-портал з моніторингу освітньо-професійних досягнень здобувачів та кар'єрного зростання випускників професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти<sup>9</sup>, вебсайт для професійного розвитку «Педагог-інноватор»<sup>10</sup>, де можна ділитися досвідом з іншими педагогами, вебплатформа «Партнерський простір 015», розроблена за участі співробітників Інституту професійної освіти НАПН України в рамках міжнародного проєкту Еразмус+ «Нові механізми управління на основі партнерства та стандартизації підготовки викладачів професійної освіти в Україні», що є унікальною комунікаційною платформою для педагогічних працівників закладів П(ПТ)О.<sup>11</sup> Ці вебресурси – свого роду

---

<sup>8</sup> Кручек, В. А. та ін. (2021). *Технологія розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання: інструктивно-методичні матеріали для самоосвіти і саморозвитку: електронний ресурс* <https://sites.google.com/view/ldpn>

<sup>9</sup> Web-портал з моніторингу освітньо-професійних досягнень здобувачів та кар'єрного зростання випускників професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти. (2022). <https://dgtl-portfolio.ivet.edu.ua/>

<sup>10</sup> Педагог-інноватор: вебсайт для професійного розвитку. (2020). <https://innovation.ivet.edu.ua/>

<sup>11</sup> Партнерський простір 015. Головна. <https://015.org.ua/>. Інновація розроблена за участі співробітників Інституту професійної освіти НАПН України в рамках міжнародного проєкту Еразмус+ «Нові механізми управління на основі партнерства та стандартизації підготовки викладачів професійної освіти в Україні» (PAGOSTE) (№609536-EPP-1-2019-1-DE-EPPKA2-CBHE-SP).

путівники масиву численних масових заходів, що проводяться для системи П(ПТ)О, дайджести основних інновацій, що можуть бути використані для самоосвіти з питань кар'єрного консультування, майданчики популяризації кращих освітніх практик, діяльності центрів кар'єри, бізнес-центрів та інших структурних підрозділів закладів П(ПТ)О, що здійснюють підготовку молоді до відкриття власної справи у воєнний та повоєнний час.

## Психологічні аспекти організації консультування з молодіжного підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

У закладах П(ПТ)О технології консультування з молодіжного підприємництва застосовують переважно практичні психологи. Проте в умовах сьогодення до цієї важливої справи добре було б долучатися викладачам спеціальних дисциплін, майстрам виробничого навчання, які мають хоча б елементарний досвід підприємницької діяльності. За нашими спостереженнями, для досягнення успіху в консультуванні здобувачів професійної освіти з питань молодіжного підприємництва в умовах воєнного стану і в майбутньому, у повоєнний час, педагогам бажано не тільки актуалізувати набуті психолого-педагогічні знання, а й доповнити та поглибити їх відомостями щодо здійснення консультування учнів/студентів. Зважаючи на це, пропонуємо ознайомитися з інноваційними розробками та практичними порадами вітчизняних і зарубіжних учених, а також співробітників ПО НАПН України щодо психологічного консультування майбутніх фахівців з питань молодіжного підприємництва.

### *Консультування*

Слово «консультування» походить від лат. *consultare*, що означає «радитися», «підслушуватися». В українській мові це слово означає «порада, роз'яснення спеціаліста з будь-якого питання, бесіда з метою розширення і поглиблення знань»<sup>12</sup>. Відповідно до «Положення про психологічну службу у системі освіти України», консультування представлено як багатофункціональний вид індивідуальної та групової роботи, спрямований на вирішення запитів, з якими звертаються учасники освітнього процесу<sup>13</sup>. Стосовно консультування з молодіжного підприємництва зазначимо, що це – складний психолого-педагогічний процес, що характеризується низкою особливостей і потребує відповідної підготовки. Така робота виходить за межі фахової діяльності практичного психолога й уможлиблюється тільки на основі інтеграції зусиль практичних психологів, викладачів спеціальних дисциплін, майстрів виробничого навчання, стейкхолдерів, роботодавців тощо. Ми свідомі того, що далеко не всі педагогічні і науково-педагогічні працівники закладів професійної освіти готові здійснювати консультування учнів/студентів із питань молодіжного підприємництва. Однак вважаємо, що саме слухна і своєчасна порада авторитетного для здобувачів професійної освіти викладача спеціальних дисциплін у співпраці з викладачем «Основ галузевої економіки і підприємництва» стане вкрай вагомим настановою і рушійним мотиватором для започаткування власної справи.

---

<sup>12</sup> Пожидаєва, О. В. (2012). Сутність та види консультування в соціально-педагогічній діяльності. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Педагогічні науки*, 1(17), 22–25.

<sup>13</sup> Положення про психологічну службу у системі освіти України: Наказ МОНУ від 22.05 2018 № 509. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

Мета таких консультацій полягає в наданні необхідної інформації, забезпеченні належної допомоги й психолого-педагогічної підтримки здобувачів професійної освіти у віднайденні ефективних способів розв'язання питань щодо започаткування власної справи та успішного ведення бізнесу (зазвичай зацікавлені учні/студенти звертаються із запитаннями на кшталт: *Як мені розпочати справу? Чи є якась хороша книга, яку б ви рекомендували почитати? У чому секрет успіху підприємця? Коли мені можна буде розпочати власну справу? Де взяти гроші?* тощо).

Відповідно до сучасних наукових джерел консультування з питань молодіжного підприємництва доцільно розглядати як особливий вид допомоги, що проєктується у психолого-педагогічній і соціальній парадигмах. Учені виділяють шість різновидів допоміжних стратегій здійснення консультування з питань молодіжного підприємництва, які екстраполюємо в контекст П(ПТ)О:

1) надання порад (пропозицій) здобувачам професійної освіти щодо найкращого способу виконання дій у певній ситуації;

2) надання здобувачам професійної освіти інформації, необхідної для розв'язання конкретної бізнес-ситуації;

3) виконання безпосередніх дій: робити будь-що від імені іншої особи чи надавати необхідні послуги (доставляти продукти, надавати позику, здійснювати втручання в кризовій ситуації);

4) забезпечення необхідного для здобувачів професійної освіти навчання: допомога в оволодінні фактами, знаннями і навичками, які сприятимуть поліпшенню бізнес-ситуації, що склалася;

5) допомога здобувачам професійної освіти у здійсненні системних змін задля вдосконалення організаційного процесу започаткування власної справи та подальшого розвитку бізнесу;

б) проведення безпосередніх консультацій: допомога в аналізі проблем, проясненні конфліктних зон, знаходження альтернативних шляхів виходу й прийняття рішень, тобто підтримка людей у плані допомоги самим собі.

На основі узагальнення наявний у науково-практичному дискурсі класифікацій щодо видів і напрямів консультативної діяльності пропонуємо застосовувати такі критеріальні підходи до класифікаційних ознак і видів консультування:

– за кількістю звернень здобувачів професійної освіти щодо здійснення консультування: індивідуальне, групове;

– за тривалістю: короткотермінове (одноразове), довготермінове (проводиться протягом кількох зустрічей), оперативне (швидкої скоординованості);

– за видами контакту: очне (безпосередній контакт), заочне чи дистанційне (телефонне консультування, листування);

– за місцем проведення (кабінетне, вуличне);

- за джерелом передачі інформації (вербальне та невербальне (інформаційні стенди);
- за функціями: інформаційне, підтримувальне, посередницьке, організаційне<sup>14</sup>.

Принагідно до системи П(ПТ)О консультування з питань молодіжного підприємництва пропонуємо розглядати у вигляді таких стратегічних інваріантів: особливий вид допомоги майбутнім фахівцям, які планують започаткувати власний бізнес; особливий спектр психолого-педагогічних впливів на здобувачів професійної освіти; особливий психолого-педагогічний процес у загальній системі професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Вибір стратегії консультування обумовлюється метою і завданнями консультації, світоглядною позицією і ціннісними переконаннями педагога, який організовуватиме й здійснюватиме консультацію. Як показує досвід, більшість психологів-консультантів, будучи прихильниками теорії і практики особистісно-орієнтованого консультування, вважають недостатнім застосування лише стратегії допомоги, тому пропонують використовувати різні психолого-педагогічні інструменти здійснення впливу на здобувачів професійної освіти.

Звертаємо увагу на те, що консультування, зорієнтоване на надання дієвої індивідуально-орієнтованої допомоги учнівській/студентській молоді, має займати значне місце в роботі кожного педагога-консультанта. У цьому разі радимо проводити консультації у формі індивідуальної співбесіди, розмови, наради, обміну думками, діалогу з фахівцем, людиною більш компетентною у питаннях здійснення підприємництва, аніж та людина, яка звертається за допомогою. Отже, консультуватися – означає радитися з фахівцем із певного питання, а радитися – це означає обговорювати проблему, розповідати про непрості події, ускладнені обставини, факти, що турбують та напружують людину. Окрім цього, радитися – означає вислуховувати поради кваліфікованого фахівця і спільно з ним розмірковувати над певною проблемою, зважувати різноманітні шляхи її розв’язання, віднаходити найбільш правильний та дієвий спосіб її вирішення, формуючи відповідну позицію. Зрозуміло, що така ситуація потребує створення стосунків абсолютної довіри, конфіденційності, порозуміння. Психологи-консультанти здебільшого визнають, що добрі стосунки – це дієвий фактор надання необхідної консультативної допомоги індивіду. Водночас окремі автори вважають, що добрі стосунки – не лише необхідний, але і повністю достатній чинник того, аби з індивідом відбувалися конструктивні зміни.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Консультативна психологія: підручник / І. С. Булах, В. У. Кузьменко, Е. О. Помиткін [та ін.] : Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. 482 с.

<sup>15</sup> Роджерс К. Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. Москва: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994. 480 с.

*Технологія консультивання з молодіжного підприємництва* передбачає програмне консультивання, яке визначається як двобічний процес розв'язання проблеми, у ході якого консультиант допомагає учням/студентам проаналізувати та поліпшити діяльність щодо надання необхідних підприємницьких послуг.

Досить важливе місце в процесі вирішення проблемної ситуації чи конфлікту слід відвести консультианту-посереднику.

Посередництво (mediation) – форма втручання під час дискусій, за умови яких третя сторона допомагає конфлікуючим сторонам досягати згоди, домовленості. Посередником має бути авторитетний, глибоко обізнаний викладач або здобувач професійної освіти, для яких важливі та властиві такт і «міра речей». Викладач у ролі консультианта-посередника – це «третейський суддя», який уміє зайняти нейтральну позицію порадника, наставника і бере участь у розв'язанні проблеми лише тоді, коли обговорення ситуації і дискусія з цього приводу заходять у глухий кут.

Радимо звернути увагу на те, що посередництво – це спеціально організована форма спілкування двох конфлікуючих сторін, що здійснюється за допомогою третьої, нейтральної сторони (посередника) з метою опосередкованого управління процесом розв'язання конфлікту згідно з правилами діалогічної взаємодії. Механізм посередництва полягає в тому, що наявність третьої сторони, в нашому випадку – це викладач-консультиант або практичний психолог, дозволяє перенести на нього, як на посередника, частину непродуктивних моментів конфлікту, зняти емоційну напругу конфлікуючих сторін. Зміст посередницької функції полягає в тому, щоб допомогти віднайти вихід зі складної ситуації та вміло зберегти нейтральну позицію. У зарубіжній науковій літературі технологія посередництва відома під назвою «медіації» (посередник, відповідно, називається «медіатором»). Медіація – вид діяльності, що полягає в оптимізації вирішення проблеми за допомогою третьої сторони у процесі пошуку ефективних способів її розв'язання. Медіаторство може бути формальним і/або неформальним.

Процедура і технологія консультивання здобувачів професійної освіти з питань молодіжного підприємництва з боку посередника може реалізуватися за такими етапами:

- організація власне опосередкування у розв'язанні проблеми;
- мотивація та встановлення відносин між здобувачами професійної освіти як партнерами й опонентами розв'язання проблеми;
- монологічне опосередкування процесу віднайдення ефективного способу вирішення проблемного питання;
- діалогічне опосередкування процесу пошуку кращого шляху розв'язання проблеми;
- підбиття підсумків роботи.

Організація власне опосередкування у розв'язанні проблеми (перший етап) полягає в проєктуванні форми сеансів опосередкування та підготовки майбутніх

кваліфікованих робітників як учасників дискусії до майбутньої взаємодії (місце зустрічі, необхідний реквізит, просторове розташування тощо).

Мотивація та встановлення відносин між здобувачами професійної освіти, як партнерами й опонентами розв'язання проблеми (другий етап), передбачає, що викладач-консультант, виконуючи роль посередника, наголошує на серйозності ситуації, що виникла, висловлює повагу до всіх учасників дискусії, прагне ненав'язливо переконати їх у можливості успіху, ознайомлює з основними правилами успішного спілкування.

Монологічне опосередкування процесу віднайдення ефективного способу вирішення проблемного питання (третій етап) розгортається як процес урегулювання посередником, почергове висловлення своїх позицій сторонами дискусії, своїх поглядів, почуттів. Провідним методом діяльності викладача на цьому етапі має бути забезпечення активного й пасивного слухання міркувань і позицій із боку кожного опонента.

Діалогічне опосередкування процесу пошуку кращого шляху розв'язання проблеми (четвертий етап) полягає в тому, що взаємодія між учасниками дискусії з урегулюванням та посередництвом, обмін монологіями поступово перетворюється в безпосередній діалог між ними, який все рідше переривається посередником. Час від часу доцільно застосовувати прийом зміни ролей кожної сторони на протилежні, щоб поглибити й закріпити розуміння ситуації з позиції партнера.

Сутністю етапу підбиття підсумків роботи є здійснення короткого аналізу результатів дискусії і формулювання взаємної згоди (усно або письмово) між здобувачами професійної освіти як партнерами й опонентами про результати розв'язання проблеми, шляхи та засоби подальших взаємовідносин.

Педагогам закладів П(ПТ)О бажано володіти знаннями про чотири базисні стратегії посередництва, а саме:

- стратегія вирішення проблеми, яку ще називають інтеграцією (передбачає пошук взаємовигідного рішення, що задовольнило б обидві сторони проблемної ситуації);
- стратегія компенсування (передбачає обіцянку винагороди за здійснені обома групами здобувачів професійної освіти вчинки або досягнуті ними домовленості);
- стратегія натиску (передбачає примус обох сторін проблемної ситуації до здійснення певного вчинку або згоди);
- бездіяльність (свідоме прагнення до того, щоб учасники дискусії самі знайшли спосіб вирішення проблеми).

### ***Особистість консультанта***

У зарубіжній та вітчизняній психопедагогіці не існує єдиної системи вимог до особистості консультанта. Різні вчені пропонують свої моделі «ефективного», «кваліфікованого», «компетентного» консультанта, спираючись, як правило, на



наступне уявлення про сутність і генезу проблеми; умови консультативних стосунків; місце та роль суб'єктів у консультативному процесі тощо.

Так, Комітет з нагляду і підготовки консультантів США з-поміж вимог до особистісних якостей таких фахівців визначив такі: довіра до людей, повага цінностей іншої особистості, проникливість, відсутність упереджень, саморозуміння, усвідомлення професійного обов'язку. Водночас у наукових працях обов'язковими якостями особистості консультанта визначено чуйність, об'єктивність, гнучкість, емпатію і відсутність власних серйозних проблем. До особливо шкідливих для консультанта рис віднесено авторитарність, пасивність і залежність, замкненість, нетерплячість, наявність невротичної установки у ставленні до фінансово-матеріального забезпечення. Педагогам закладів П(ПТ)О, які воліють проводити консультування з питань молодіжного підприємництва, мають бути притаманні такі якості, як особистісна зрілість, уміння успішно вирішувати власні життєві проблеми, відвертість, терпимість і щирість стосовно себе; соціальна зрілість, спроможність надавати допомогу іншим людям, ефективно вирішувати їх проблеми, відвертість, терпимість і щирість у стосунках з іншими людьми. Разом із цим, слід розуміти, що особистісна і соціальна зрілість консультанта – це процес, а не стан, оскільки не можна бути зрілим завжди і скрізь.

Серед провідних факторів, цілісність яких утворюють модель ефективного консультанта, вчені виділяють такі: автентичність, відкритість власному досвіду, розвиток самопізнання, цінність особистості й ідентичність, толерантність до невизначеності, прийняття власної відповідальності, глибина взаємостосунків із іншими людьми, постановка реалістичних цілей. Коротко їх прокоментуємо.

*Автентичність.* Це поняття слід розуміти, як здатність особистості консультанта реально виявляти свої «справжні» емоції та переживання. Автентичність певною мірою узагальнює деякі властивості його особистості. Насамперед, це – щирість стосовно здобувача професійної освіти. Адже автентична людина жадає бути і є самою собою як у своїх безпосередніх реакціях, так і в цілісній моделі своєї поведінки. Вона дозволяє собі не знати всі відповіді на життєві питання, якщо їх справді не знає. Така особа не показує почуття любові, якщо в певний життєвий час відчуває вороже, неприязне ставлення. Проблеми більшості людей у тому й полягають, що вони багато енергії витрачають на програвання ролей, на створення зовнішнього образу, замість того, щоб використовувати свої внутрішні ресурси на вирішення реально існуючих проблем. Якщо педагог-консультант «ховатиметься за професійною роллю», здобувачі професійної освіти відразу це відчують і теж «сховаються» від нього. Якщо викладач-консультант виконує роль тільки технічного експерта, відмежовуючись від своїх особистісних реакцій, цінностей, почуттів, консультування буде стерильним, а його ефективність – сумнівною.

*Відкритість власному досвіду.* Відкритість консультанта розуміється не в сенсі відвертості у спілкуванні з іншими людьми, а – як щирість у сприйнятті

власних почуттів. Соціальний досвід учить нас заперечувати, ігнорувати свої почуття, особливо негативні. Дитині говорять: «Замовчи, старші діти (або хлопчики) не плачуть!» Дорослим оточуючі говорять майже те ж саме: «Не плач!» або «Не нервуйся!». Зовнішній тиск змушує витіснити сум, дратівливість, злість. Ефективний же педагог-консультант не повинен уникати почуттів, у тому числі й негативних. Тільки в такому разі можна успішно контролювати свою поведінку, оскільки витіснені почуття стають ірраціональними, слугуючи джерелом некерованої поведінки. Якщо ж консультант усвідомлює власні емоційні реакції, то здатен самостійно обирати той чи інший спосіб реагування в ситуації та не дозволить неусвідомленим почуттям порушувати регуляцію власної поведінки. У таких випадках викладач-консультант буде здатний сприяти виникненню позитивних змін в учневі, оскільки сам зможе проявляти терпимість до розмаїття чужих і власних емоційних реакцій.

*Розвиток самопізнання.* Обмежене самопізнання означає обмеження волі, а глибоке самопізнання збільшує можливість вибору в житті. Чим більше педагог-консультант знає про себе, тим краще зрозуміє здобувачів професійної освіти, з якими працює, і навпаки – чим глибше він їх пізнає, тим краще розуміє себе. Виходить, що невміння викладача «почути себе, свій внутрішній голос» (те, що відбувається всередині його самого) збільшує можливість виникнення стресу й обмежує ефективність його діяльності, окрім того, зростає ймовірність стати жертвою задоволення своїх неусвідомлених потреб у процесі консультування. З огляду на це, вкрай важливим фактором становлення успішного консультанта визначаємо рефлексивне ставлення до самого себе. Відповідь на питання, як можна допомогти іншій людині, криється в рівні розвитку самооцінки консультанта, в адекватності його ставлення до власних здібностей і взагалі до життя.

*Цінність особистості й ідентичність.* Успішний педагог-консультант має чітко розуміти свою внутрішню суть, прагнення й наміри, усвідомлювати, що для нього важливо, а що – ні. Він звертається до життя із запитаннями, відповідає на запитання, які ставить йому життя, і постійно піддає аналізу власні цінності. Як у професійній роботі, так і в особистому житті консультантові не слід бути «відбитком надій і і сподівань інших людей», він має діяти, керуючись власною внутрішньою позицією. Це дозволить йому бути сильним у міжособистісних стосунках.

*Толерантність до невизначеності.* Значна частина людей відчують дискомфорт у невизначених, мінливих ситуаціях. Доведено, що однією з передумов становлення особистості є відхід людини від звичного, відомого з власного досвіду, й вступ на так звану «незнайому територію». Педагогу-консультантові у такому разі конче необхідні впевненість у собі, у власних силах, толерантність. По суті, саме невизначені ситуації й утворюють «канву» консультативного процесу. Адже викладач ніколи не знає, з якою проблемою буде працювати, які рішення доведеться йому приймати. Тому впевненість у

своїй інтуїції й адекватності почуттів, переконаність у правильності прийнятих рішень і здатність ризикувати – все це якості, які допомагають педагогу-консультантові з молодіжного підприємництва переносити напругу, що може створюватися невизначеністю у взаємодії його з майбутніми підприємцями.

*Прийняття особистої відповідальності.* Оскільки деякі професійні ситуації, що виникають у процесі консультування, є результатом спеціальних, запланованих дій самого консультанта і відбуваються під його контролем, він має відповідати за свої дії в таких ситуаціях. Розуміння фахівцем своєї відповідальності дозволяє йому вільно й свідомо здійснювати вибір у будь-який момент консультування – погоджуватися з переконаннями учнів/студентів або вступати в продуктивне протистояння. Особиста відповідальність консультанта допомагає йому більш конструктивно сприймати критику. У таких випадках критика не викликає у спеціаліста вияву механізмів психологічного захисту, а слугує корисним зворотним зв'язком, що поліпшує ефективність його професійної діяльності.

*Глибина взаємостосунків з іншими людьми.* Педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О, які планують проводити консультування здобувачів професійної освіти з молодіжного підприємництва, важливо навчатися адекватно й об'єктивно оцінювати їхні почуття, погляди, унікальні особистісні якості. Також варто взяти до уваги страхи, які переживають більшість осіб, що шукають свій шлях у майбутній підприємницькій діяльності, намагаючись зав'язати близькі, теплі стосунки з іншими людьми. Деяким учням/студентам може здаватися, що виявлення позитивних почуттів зобов'язує їх до чогось, обмежує волю та робить уразливими, інших страшить неприйняття партнером позитивних почуттів, відсторонення їх, тому більш безпечним для таких людей буде уникнення глибоких міжособистісних взаємин. Ефективному ж педагогу-консультантові такі страхи не притаманні, він здатен вільно виявляти свої почуття перед здобувачами.

*Постановка реалістичних цілей.* Зазвичай успіх спонукає людину ставити перед собою високі цілі, а невдача, навпаки – змушує знижувати рівень домагань. Іноді цей механізм самозахисту порушується, і тоді занадто висока мета буде заздалегідь приречена на невдачу або прагнення до незначної мети не принесе ніякого задоволення. З огляду на це, педагогу-консультанту важливо навчитися відрефлексовувати обмеженість своїх можливостей. Насамперед слід розуміти, що жоден викладач-консультант, незалежно від професійної підготовки, не може стати всемогутнім і побудувати ідеальні взаємини з кожним конкретним учнем/студентом і допомогти їм як майбутнім підприємцям розв'язати всі проблеми. Для ефективного консультування треба відмовитися від нереального прагнення стати досконалим. У процесі консультування педагог може виконувати свою роботу «добре», але не ідеально. Викладач-консультант, який не в змозі визнати обмеженість своїх можливостей, живе ілюзіями, що здатен повністю пізнати й зрозуміти іншу людину, постійно звинувачує себе за помилки

замість того, щоб засвоїти корисні уроки і, як результат, його діяльність є неефективною. Якщо ж педагог допускає власну обмеженість, то уникає непотрібної напруги й почуття провини. У такому разі взаємини зі здобувачами освіти стають більш глибокими й реалістичними. Адекватність оцінювання консультантом власних можливостей дозволяє йому ставити перед собою реалістичні цілі й досягати їх<sup>16</sup>.

Майстерність консультанта з молодіжного підприємництва ґрунтується на вивченні людських думок, почуттів і поведінки. Майстерність викладача-консультанта проявляється у зосередженості на сильних, а не на слабких сторонах, створенні позитивного ставлення до життя замість того, щоб виправляти негативи. Завдяки цьому майбутні кваліфіковані робітники, які воліють займатися підприємницькою діяльністю, спрямовують свої думки і дії на досягнення «великого», а не зосереджуються виключно на тому, щоб привести себе до «нормального», «усередненого», «як у всіх».

Ми звертаємо увагу педагогів на психодинамічне консультування. Це найбільш відомий підхід до консультування. Вкорінений у теорії З. Фрейда, цей тип консультування передбачає створення міцних альянсів між педагогом-консультантом і учнем/студентом. З. Фрейд також писав про вплив ранніх переживань і несвідомих потягів на поведінку. Цей фокус очевидний у наступній цитаті: *«Свідомий розум можна порівняти з фонтаном, що грає на сонці і падає назад у великий підземний басейн підсвідомості, з якого він піднімається»*. Мета психодинамічного консультування полягає в тому, щоб допомогти майбутнім фахівцям, які планують започаткувати свою справу, оволодіти психологічними інструментами, необхідними для осмислення складних почуттів і ситуацій. Відтак психодинамічне консультування акцентується на перспективах здобувача професійної освіти і здійснюється на основі когнітивно-поведінкового спілкування. Це – надзвичайно поширений тип розмовного консультування, що практикується у всьому світі й спрямовується на зменшення або усунення страху перед можливими труднощами, ризиками. Замість цього пропонується вивчення глибоко вкорінених потреб, спонукань і бажань майбутнього підприємця. Це призводить до значних відмінностей між цими методами консультування з точки зору цілей, методів та загального підходу. На відміну від аналізу способів поведінки майбутнього підприємця, психодинамічне консультування полегшує переосмислення студентом його життєвого досвіду, його картини себе, свого минулого, сьогодення і майбутнього, створюється картина, унікально розташована для бачення глибини своїх перспектив. Дихотомія глобального та проблемного консультування не є єдиним фактором, який відрізняє психодинамічне консультування від усіх інших, більш поширених форм. Психодинамічне консультування включає в себе інтерпретацію психічних і

---

<sup>16</sup> Консультативна психологія: підручник / І.С.Булах, В.У.Кузьменко, Е.О.Помиткін [та ін.] : Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. 482 с.

емоційних процесів, замість того, щоб обмежуватися діяльнісним підходом до оволодіння основами підприємницької діяльності<sup>17</sup>.

### *Поради щодо організації консультування*

Широкий спектр підходів до консультування з питань молодіжного підприємництва визначає можливість альтернативного вибору саме того стилю взаємодії, який відповідає особистісним характеристикам, професійним умінням і навичкам педагогічного працівника ЗП(ПТ)О, який планує займатися консультуванням. Разом із цим, у такій діяльності важливо взяти до уваги поради стосовно консультативного процесу, які надаються досвідченими психологами, виходячи з їх наукових поглядів, теоретико-емпіричного та професійного досвіду, що не тільки сприятиме набуттю необхідного практичного досвіду з організації, структурування й проведення консультативного процесу, а також допоможе уникнути багатьох помилок. Для зручності використання такі поради й рекомендації нами узагальнено в межах кількох груп:

1) загальні поради щодо підготовки, організації й проведення консультування здобувачів професійної освіти:

- визначення цільових орієнтирів психологічного, педагогічного і соціального консультування в межах вирішення проблем молодіжного підприємництва;

- розміщення здобувачів професійної освіти в приміщенні під час проведення консультації;

- специфіка проведення консультування;

- стимулювання активності здобувачів професійної освіти під час бесіди з ними;

- визначення ролі власних емоційних переживань індивіда у вирішенні його проблеми;

2) ознаки, за якими під час консультації можна скласти враження про психологічний стан та властивості кожної з особистостей здобувачів професійної освіти, у тому числі:

- ознаки їхніх актуальних психологічних станів;

- ознаки ставлення до того, що кожен із них відчуває або говорить, а також ознаки ставлення до педагога-консультанта (практичного психолога);

- ознаки, що свідчать про стійкі утворення щодо успішної підприємницької діяльності в загальній структурі особистості кожного зі здобувачів професійної освіти.

3-поміж основних труднощів, що мають місце у процесі консультування здобувачів професійної освіти з питань молодіжного підприємництва, виокремлюємо такі:

---

<sup>17</sup> Strupp, H.H., Butler, S.F., & Rosser, C.L. (1988). Тренінг із психодинамічної терапії. Журнал консультаційної та клінічної психології, 56 (5), 689–695. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.56.5.689>

- 1) визначення професійної та особистісної позиції здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти;
- 2) надмірне занурення викладача, який здійснює консультування, в конкретну ситуацію учня/студента;
- 3) неадекватність емоційних проявів здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти очікуваним моделям поведінки (приміром, у випадку очікуваної гіпертрофованої акцентуації учня/студента на ризиках, пов'язаних із започаткуванням власної справи, консультант очікує прояву сильних емоційних переживань, але може розгубитися за умови їх відсутності в учня/студента);
- 4) розподіл відповідальності – для викладача, який здійснює консультування, виявляється заскладним визначити власні межі відповідальності та межі відповідальності здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти як майбутніх підприємців;
- 5) безпорадність, розгубленість, відчуття провини;
- 6) встановлення довіри між викладачем та конкретним здобувачем професійної (професійно-технічної) освіти;
- 7) неусвідомлення викладачем, який здійснює консультування, меж відвертості (наскільки він може розкривати свою внутрішню суть здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти);
- 8) неможливість швидко переключати увагу з проблемної ситуації на інші об'єкти, що її не стосуються;
- 9) надмірне хвилювання з приводу присутності під час консультування інших (третьох) осіб;
- 10) визначення місця педагога, який консультує, між двома полюсами: занурення в проблему й занурення у власні почуття;
- 11) стан педагога, який консультує, після завершення консультації – як правильно оцінити свою роботу, не впадати у відчай від невдачі або в ейфорію від успіху<sup>18</sup>.

Для уникнення означених труднощів на перших етапах консультування педагогам закладів П(ПТ)О добре було б визначити свою концептуальну позицію (чітке бачення суті й алгоритму консультування), що стане підґрунтям консультативного процесу. У психологічній літературі таких позицій виділяють три:

- інформування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти та/або надання їм конкретних рекомендацій і порад;
- сприяння здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти в їхніх пошуках правильного способу вирішення проблеми, допомога їм у віднайденні внутрішнього бачення розв'язання проблемного питання шляхом актуалізації наявних внутрішніх особистісних резервів, «інсайті» тощо;

---

<sup>18</sup> Консультативна психологія: підручник / І. С. Булах, В. У. Кузьменко, Е. О. Помиткін [та ін.] : – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. - 482 с.

– пропонування майбутнім фахівцям сукупності можливих варіантів розв’язання проблемної ситуації, спільний їх аналіз та оцінювання щодо доцільності й ефективності для вирішення конкретної проблеми.

Педагогам-початківцям у здійсненні консультування з молодіжного підприємництва може видаватися також визначення його мети. Зважаючи на це, викладачам спеціальних дисциплін, які планують долучатися до консультування, необхідно чітко означити свою суспільну значущість і фахову унікальність, визначити особливості соціальної ролі конкретного здобувача професійної освіти, який виявив намір започаткувати власну справу, та якість виконання ним цієї соціальної ролі. Як показує практика, більшість учнів/студентів стикаються з серйозними труднощами саме через невміння віднайти своє місце у соціальній та професійній сферах життєдіяльності (випускники ЗП(ПТ)О вважають себе нікому непотрібними людьми). Таким здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти необхідно надати допомогу у віднайденні сенсу життя, формулюванні мети життєдіяльності, що сприятиме усвідомленню ними своєї самоцінності, а отже, визначенню перспектив власного буття і самореалізації у професійній діяльності.

Водночас викладачам, які планують займатися консультуванням з молодіжного підприємництва, важливо усвідомити, що метою консультування не повинно ставати «рятування» учня/студента від зовнішніх, і особливо внутрішніх, суперечностей. Провідним завданням консультування має бути перетворення конфліктів у суперечності, які здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти здатні самостійно розв’язати і таким чином зробити декілька кроків у особистісному зростанні, а також набути навичок самостійного аналізу й розв’язування подібних суперечностей у майбутньому професійному житті.

З-поміж типових помилок педагогічних працівників, які долучаються до консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, назвемо такі: втрата самого себе, своєї ідентичності у процесі взаємодії, повне «саморозчинення» у проблемі щодо започаткування й розвитку конкретного виду бізнесу; надмірна тривога, проєкція невідпрацьованих власних проблем; демонстративне ставлення, критичне оцінювання, постійне саморозкриття; прагнення до досконалості (перфекціонізм); розширення меж своєї компетентності («всезнайка»), використання експериментальних технологій; захоплення невербальними техніками (мовчання, паузи) у консультативному процесі; нездатність встановити межі взаємодії з нав’язливими здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти; очікування негайного результату, визначення нереалістичних цілей консультування; занижене почуття гумору; захоплення пошуком розвитку власних технологій за умов одночасного ігнорування змістового навантаження.<sup>19</sup> До цього переліку типових помилок

---

<sup>19</sup> Консультативна психологія: підручник / І. С. Булах, В. У. Кузьменко, Е. О. Помиткін [та ін.] : – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. - 482 с.

додають такі: бажання педагога-консультанта надмірно деталізувати програму корекції напружених ситуацій чи особистісного зростання; прагнення брати повну відповідальність на себе за результат психологічної роботи та приймати рішення щодо зміни ситуації; готовність до надання консультацій надто широкому колу учнів тощо. У ході співбесіди у педагога, який долучився до процесу консультування, можуть виникати такі помилки: відсутність необхідного настрою, що перешкоджає створенню сприятливого психологічного клімату для ефективної співбесіди; швидкий перехід до етапу прийняття рішення з процесу вирішення проблеми без достатнього вивчення її суті й обставин, за яких вона виникла; чітке дотримання гіпотези, сформульованої на початку зустрічі; неуважне слухання думок здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти; створення перешкод для роз'яснення учнями/студентами власної точки зору; формулювання «прямих» запитань за відсутності мотивів бесіди.

У ситуаціях консультативної взаємодії викладач може відчувати прагнення до особистісного самоствердження, особливо, якщо, на його думку, «він знає вихід з усіх складних життєвих ситуацій», «проблеми учнів/студентів надзвичайно прості», «з ним ніколи не трапляться подібних ситуацій» тощо. За таких умов педагог відчуває себе успішним, мудрим, упевненим, готовим допомогти всім відразу. У взаємодії зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти у такого педагога можуть несвідомо проявлятися поблажливість замість емпатії, жалість замість щирої підтримки, зарозумілість замість конгруентності та прийняття. Такі форми поведінки педагога-консультанта дуже тонко відчуються здобувачами професійної освіти, породжуючи емоції приниження, сорому, нових страждань. Тому з метою уникнення означеної ситуації викладачам, які долучаються до консультування, необхідно усвідомити себе не лише фахівцем, а й людиною, якій також відомі страждання, та навчитися проявляти щиру турботу і душевну теплоту в ставленні до здобувача освіти.

У ситуаціях намагання викладачем бути надзвичайно природним процес консультування підміняється звичайною розмовою партнерів, у якій учень/студент розповідає про свої проблеми, а педагог-консультант демонструє до них своє ставлення. У випадку надмірно штучної поведінки педагога консультативна взаємодія зводиться до обміну інформацією, але дієвої консультативної взаємодії між ним і учнем/студентом не відбувається.

З метою уникнення зазначених вище випадків викладачам, які вирішили долучитися до консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, необхідно визначитися із власною системою професійних цінностей, обрати психологічний напрям та техніку консультативної діяльності відповідно до особливостей емоційно-вольової сфери і властивостей темпераменту, що, у свою чергу, сприятиме виробленню власного стилю консультування та іміджу педагога загалом.



Починаючи розповідати власну проблемну ситуацію, учні/студенти реконструюють і вибудовують її не тільки для консультанта, але й для самого себе. У багатьох випадках, аналізуючи складні моменти застосування різних підходів до започаткування власної справи і ведення підприємництва, здобувачі професійної (професійно-технічної) освіти починають краще розуміти як самого себе, так і ситуації, які з ними відбуваються. Розповідь про самого себе та пов'язані з цим процеси самоаналізу і саморозуміння вимагають від майбутнього фахівця особливої «зосередженості та уваги до самого себе». Крім цього, успішність просування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти «на шляху до самого себе» потребує певного часу, що може реалізуватися під час декількох консультативних зустрічей. При цьому викладачам, які долучаються до консультування, важливо пам'ятати, що консультація з питань молодіжного підприємництва – це лише початок процесу усвідомлення себе як майбутнього підприємця. Педагог-консультант на цьому шляху – тимчасовий помічник. Здійснювати рух учень/студент має самостійно. Поспішаючи відразу дати пораду чи рекомендацію, педагог-консультант закриває перед майбутнім підприємцем його внутрішній шлях. Однак зауважимо, що поради педагога-консультанта можуть бути помилковими. Головну цінність у консультуванні мають істотні зрушення в процесах самопізнання, самооцінки і самоствердження здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. Вступаючи на свій шлях і здійснюючи свій рух, учень/студент ніколи не помиляється, оскільки цей рух йде зсередини його душі, його життєвих устремлінь і лише він знає, що є для нього істинним, а що ні. Тому педагогу-консультанту не варто поспішати надавати поради здобувачам професійної (професійно-технічної) освіти, натомість необхідно активізувати рух кожного з них на «шляху до самого себе». Поради педагога щодо консультування з молодіжного підприємництва, як своєрідна психолого-педагогічна допомога, можуть бути використані у таких випадках: якщо учень/студент потрапив у кризову ситуацію і в теперішній момент не здатний прийняти правильне рішення щодо її розв'язання; якщо здобувач професійної освіти «закритий» до діалогу; якщо майбутній фахівець має стійкий намір започаткувати власну справу й виявляє при цьому активну позицію та потребує лише кваліфікованої інформації про конкретні алгоритми і способи діяльності («як діяти»).

Консультація з молодіжного підприємництва може перетворитися на монолог педагога-консультанта, якщо він відчуває внутрішній страх перед мовчанням здобувача професійної освіти. Така поведінка викладача, який долучився до консультування, вважається непрофесійною і знижує загальний результат консультації. У момент паузи відбувається важлива внутрішня робота учня/студента (він може сумувати, відчувати вагання, розмірковувати або щось інтуїтивно відчувати, не знаходячи потрібних відповідей на свої запитання), пов'язана з набуттям важливого внутрішнього досвіду. Якщо виникла пауза, вона повинна витримуватися педагогом-консультантом до потрібного моменту і бути

достатньою за часом. Пауза переводить розмову на новий рівень, більш вищий щодо розуміння здобувачем професійної освіти власних проблем. Викладачу слід пам'ятати, якщо в ході консультації виникла пауза, то необхідно прислухатись до власного інтуїтивного бачення і відчуття, який емоційний заряд несе ця пауза для учня/студента. У тому випадку, якщо мовчання має похмурий, важкий емоційний відтінок і викликане його скутістю і закритістю, слід за допомогою одного-двох запитань активізувати бесіду, але ні в якому разі не починати власний довгий монолог. Якщо ж у період мовчання здобувач професійної (професійно-технічної) освіти переживає або розмірковує – не варто йому заважати. Бажано, щоб після паузи першим почав говорити саме майбутній фахівець, а не викладач. Це означатиме, що він відчув себе внутрішньо готовим до продовження бесіди.

На початкових етапах, коли ще педагог-консультант недосконало володіє техніками особистісного захисту й відстороненого сприйняття проблеми молодіжного підприємництва, він може надзвичайно перейматися проблемою і не лише підтримувати майбутніх підприємців на шляху до її вирішення, а й сам включатися в процес безпосереднього розв'язання тих чи інших складових проблеми. У таких випадках консультації перетворюються у дружні розмови, а безпосередньої консультативної взаємодії не відбувається. Приймаючи проблеми занадто близько до серця, педагог ризикує втратити внутрішню рівновагу і не здійснити повною мірою реальної консультативної допомоги.

Беручись за консультування з молодіжного підприємництва, викладачам закладів професійної освіти необхідно спочатку опанувати специфіку сфери, з приводу якої він консультуватиме. Якщо у початківця викладача-консультанта немає власного досвіду підприємницької діяльності, то його необхідно ретельно вивчити до того, як розпочинати консультування. Іноді цієї умови не вдається повністю дотриматися, оскільки одній людині практично неможливо бути добре обізнаним в усіх можливих бізнес-справах, у зв'язку з якими майбутні фахівці можуть потребувати консультативної допомоги. У такому випадку для того, щоб не виявляти необізнаність у відповідній справі, консультанту варто спочатку докладно розпитати учня/студента про те, в якій галузі він планує професійно займатися підприємницькою діяльністю, дізнатись про характер його роботи та про ті проблеми, які в ній виникають. Робити це треба, не соромлячись і відкрито, з самого початку консультації чесно зізнавшись в тому, що в його професії педагог-консультант розбирається недостатньо добре, а тому і не в змозі відразу дати максимально ефективні корисні рекомендації.

З огляду на вищезазначене, викладачам-консультантам радимо аналізувати не лише характер відповідей учнів/студентів, але й характер своїх запитань; необхідно намагатися завжди бачити процес консультативної взаємодії дещо ніби з боку, для належної оцінки того, що відбувається з майбутнім підприємцем та з вами, як педагогом-консультантом; свої почуття беззахисності, невпевненості у своїй професійності, почуття невизначеності в консультативному процесі необхідно компенсувати, виключно спираючись на

професійні знання; у консультативній взаємодії варто прагнути до досконалості, але й не забувайте про обмеження у своїй професійній діяльності, які визначаються непорушністю особистісної цінності здобувачів освіти; будьте уважні, сумлінні й добропорядні у ставленні до учнів/студентів і цінують себе як професіонала; не сподівайтесь на швидкі результати і не давайте поспішних порад; не давайте порад у ситуаціях, які не вважаєте важливими; у ході консультації не вдавайтесь до моралізаторства та повчань<sup>20</sup>.

Звичайно, позиції самого консультанта можуть змінюватися як у ході консультативної діяльності, так і в роботі з різними учнями/студентами чи, власне, в межах однієї консультації, якщо це необхідно для розв'язання проблем. Та слід пам'ятати, що у консультуванні з молодіжного підприємництва не може існувати шаблонів чи стандартних способів вирішення ситуації, оскільки кожна людина індивідуальна і у бізнесі тотожних ситуацій та їх вирішень, як і відбитків пальців, не існує.

На етапі первинної діагностики стану здобувача освіти педагог-консультант може на основі особистісного підходу класифікувати проблему та кваліфіковано підібрати необхідний психодіагностичний інструментарій. У результаті класифікації проблеми та відповідно до підбраного психодіагностичного інструментарію консультант може здійснювати безпосередню (поточну) діагностику, а також проводити *поточне діагностування* змін особистості, що виявляються шляхом порівняння показників діагностики, отриманих на перших консультаційних зустрічах та на останніх (або проміжних). При цьому консультант, з результатами діагностики, має простежувати як позитивні, так і негативні зміни, спостерігати та фіксувати динаміку цих змін, відповідно корегувати програму дій.

У психологічній галузі напрацьовано чимало засобів діагностики окремих показників розвитку особистості (Д. Райгородський, В. Рибалка та ін.). Так, до основних показників спілкування особистості відносять рівень комунікаційних навичок, емпатію, поєднання окремих характерологічних особливостей. Для цього використовують методику «Виявлення комунікаційних та організаторських здібностей» (КОЗ-2). Опитувальник спрямованості професійних інтересів – тестова таблиця інтересів Є. Клімова – містить запитання, які відповідають п'яти типам професій. Два типи: «Людина-Знак» (Зн) і «Людина-Людина» (Люд) виділені, як відносно більш соціалізовані, пов'язані з комунікаційними та абстрактно-символічними, аналітичними діями; інші три типи: «Людина-Художній образ» (Худ), «Людина-Природа» (Пр), «Людина-Техніка» (Тех) – як більш індивідуалізовані, пов'язані з більш конкретними, практичними, синтетичними діями.

---

<sup>20</sup> Булах, І. С., Кузьменко, В. У., Помиткін, Е. О. (2014). Консультативна психологія: підручник. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД».

Для безпосереднього та поточного діагностування педагог-консультант може користуватися широким спектром напрацьованих вченими методів та методик, дотримуючись одного з важливих правил: обов'язково застосовувати в психодіагностиці лише валідні, науково обґрунтовані методики.

На завершальному етапі діагностування педагога-консультанта доцільними є: аналіз отриманих психодіагностичних показників; зіставлення та інтерпретація отриманої інформації; встановлення (уточнення) психологічного діагнозу; уточнення програми розвивальної чи корекційної допомоги здобувачу освіти.

На завершальному етапі проведення діагностики педагогу-консультанту необхідно повідомити майбутнім підприємцям основні отримані дані, класифікувати (чи уточнити) проблему, звернути увагу на необхідність корегування певних показників та ознайомити з моделлю подальшої роботи (назвати приблизну необхідну кількість зустрічей, час та місце зустрічей, форми роботи (індивідуальні, групові) тощо.

На основі проведеного діагностування консультант може будувати корекційно-розвивальну, консультаційну, просвітницьку роботу з майбутніми фахівцями, які планують займатися підприємством.

Під час діагностування консультант має дотримуватися певних етичних норм і правил: добровільність участі суб'єкта освітнього процесу в психодіагностичному обстеженні; конфіденційність інформації, отриманої під час психодіагностичного обстеження, необхідність збереження професійної таємниці.

До роботи викладача-консультанта, який здійснює психодіагностику, висувається низка вимог. Консультант має бути достатньо ґрунтовно ознайомленим із психологічними теоріями, на яких засновані використовуваним ним методи; повинен уміти викликати до себе прихильність здобувачів освіти, їхню довіру й домагатися щирості їхніх відповідей; має досконало знати діагностичні методики й умови їх правильного застосування.

Варто зазначити, що один із симптомів непрофесіоналізму є так звана «діагностоманія», що проявляється в прагненні будь-що і якнайшвидше поставити діагноз, зробити висновки на підставі невиразних ознак. *Діагностоманія* – це компенсація низької кваліфікації діагноста. Її часто супроводжує надмірне, іноді недостатньо осмислене використання спеціальної психологічної термінології, невміння просто й доступно, зрозумілими «життєвими» словами пояснити зміст діагностичних показників і зробити на їх основі адекватні висновки.

Ще один прояв непрофесіоналізму – використання висновків діагностичних методик як беззастережних рекомендацій. Наприклад, при відборі учасників розробки і реалізації бізнес-плану, розподілі їх за різними видами робіт тощо. Таким чином консультант повинен розуміти, що результати будь-якої методики повинні бути включені в комплексну оцінку, яка ґрунтується на інших даних про особистість здобувача освіти.

До непрофесіоналізму можна віднести й неправильне уявлення про можливість застосовуваних діагностичних засобів, абсолютизацію отриманих за їхньою допомогою даних. Некваліфікований консультант розглядає діагностичні показники здобувача освіти як абсолютні значення, що остаточно визначають всю його майбутню діяльність, нібито пророкуючи навчальні, бізнесові й професійні успіхи.

Викладач-консультант, який здійснює діагностику, має розуміти можливості й обмеження своїх методик, ті допущення, які були зроблені при їхній розробці, пов'язані з ними межі висновків, які на їхній основі можна зробити, можливі помилки при використанні різних типів методів й імовірність їхнього здійснення. Консультант має орієнтуватися в базових теоретичних проблемах діагностики, серед яких: співвідношення діагнозу й прогнозу, передбачуваність діагностичних результатів, вплив соціокультурного фактору на діагностичні показники.

### ***Загальні цілі консультування як стратегії допомоги людям***

Залежно від етапу підготовки здобувача до професійної і підприємницької діяльності цілями консультування можуть стати позитивні зміни свідомості та самосвідомості людини (наприклад, формування продуктивного, дієвого ставлення до підприємництва, розвиток позитивного підприємницького мислення, прийняття оточуючого світу в усіх його проявах, знаходження віри у свої сили, виникнення бажання долати та переборювати труднощі, відновлювати втрачені зв'язки з партнерами, формування відповідальності за інших учасників бізнесу, тощо), поведінкові зміни (оволодіння способами продуктивної взаємодії з партнерами по бізнесу, створення команди однодумців).

Більшість проблемних ситуацій, що виникають у консультуванні з молодіжного підприємництва, окрім досягнення загальних цілей, вимагають розв'язання ряду більш конкретних цілей:

- 1) встановлення стосунків довіри;
- 2) визначення сутності проблемної ситуації;
- 3) забезпечення здобувачу можливості діяти у відповідності із розробленим бізнес-планом.

*Перша мета* – встановлення стосунків довіри досягається емпатійним вислуховуванням, безумовним прийняттям особистості здобувача освіти, розумінням його складного емоційного стану, висловленням щирого співчуття та виявленням бажання допомогти. Здобувач має вірити в те, що ви його розумієте, готові працювати з ним у пошуках розв'язання проблем.

*Друга мета* – встановлення сутності проблеми досягається шляхом виявлення її характеру, причин виникнення, особливостей перебігу. Здобувачу освіти треба дати можливість висловитись чітко та детально, розказати, що його турбує і що саме його хвилює, що є причиною виникнення проблеми, інше. Необхідно сфокусувати розповідь таким чином, щоби вона повністю розкривала сутність кризи та обставини, що зумовили її виникнення.

У ході даного етапу консультації корисно відокремити ті аспекти проблеми, що можуть підлягати змінам, від тих, що мають характер незмінних, стабільних. Також варто попросити майбутнього молодого підприємця схарактеризувати його попередні спроби розв'язати проблемну ситуацію, розповісти про свої наміри щодо можливостей вирішення проблеми, обговорити та дослідити інші варіанти вирішення проблемної ситуації. Наприклад, можна запитати: «А що б трапилось, якби Ви ...», «Як би Ви себе почували, коли...?». Така розмова спрямовує здобувача на обдумування різних ймовірних наслідків його рішень, а також способи, якими він може реалізувати своє рішення. Також необхідно намагатися підключити внутрішні позитивні риси особистості майбутнього підприємця та визначити ті зовнішні обставини, які допоможуть людині вийти з проблемної ситуації.

*Третя мета* консультування – забезпечення здобувачу освіти можливості діяти досягається шляхом надання допомоги у створенні плану дій, формування переконаності у тому, що він є дієвим, реальним та ефективним. Якщо це дійсно так і майбутній підприємець прийняв на себе відповідальність за реалізацію плану, то консультант мусить його схвалити та підтримати його рішення. Сам факт побудови плану дій є значним особистісним досягненням, що допомагає змінити емоційний стан людини.

У консультуванні, як системній діяльності, спрямованій на допомогу людині, виділяють такі основні компоненти (етапи): діагностичний, розвивально-корекційний, аналітичний.

*Діагностичний* – систематичне вивчення психічного, емоційного, особистісного стану, динаміки розвитку людини (або родини), яка звернулась по допомогу, збір і накопичення інформації про індивідуальні особливості людини, конкретну ситуацію, що виникла, резерви особистості майбутнього підприємця, умови його життя тощо.

*Розвивально-корекційний* – відбір і часткове застосування засобів, що дають змогу створити умови стимулювання позитивних змін. На цьому етапі консультант осмислює результати діагностики та на їх основі продумує, яка саме програма дій буде найбільш ефективною у кожному конкретному випадку. У змісті даної програми визначається, які умови необхідно створити для появи конкретних позитивних зрушень, які дії здійснити, кого із людей можна залучити до цього, які організаційні засоби будуть найбільш ефективними. Крім цього, консультант має вирішити, що саме може зробити здобувач освіти для зміни ситуації, а в чому йому треба надати допомогу шляхом залучення інших людей, активізації певних ресурсів тощо.

Зазначимо, що, перш за все, консультант здійснює необхідну підтримку учня/студента, гнучко змінюючи її форму та міру відповідно до його стану. Кожна людина лише сама може ефективно вирішити свої проблеми, змінити обставини свого життя у відповідності до самостійно прийнятих, зважених рішень. Консультант спрямовує увагу на створення сприятливих умов для таких

змін, стимулювання процесу прийняття рішення, окреслення можливих шляхів подолання кризового стану, утримання уваги майбутнього бізнесмена на найбільш важливих моментах, організацію процесу пошуку варіантів правильних рішень.

*Аналітичний* – здійснення аналізу проміжних і кінцевих результатів спільної роботи та внесення на їх основі змін у програму консультування. Цей етап передбачає обговорення проведеної роботи, її обдумування, аналіз наслідків, пошук ще більш ефективних шляхів подолання проблемних ситуацій, інше.

Консультування з молодіжного підприємництва, як специфічний вид діяльності викладача ЗП(ПТ)О, розраховане на роботу із особистістю, спроможною докладати зусилля до подолання проблем. Дана стратегія консультування передбачає наявність діалогічної взаємодії, спільної праці суб'єктів освіти, яка стає поштовхом до подальшої самостійної роботи майбутнього підприємця із власними труднощами, докладання його зусиль до подолання ситуаційних проблем, що розв'язуються на рівні свідомості. Специфічною рисою цієї стратегії консультування з підприємництва є те, що в процесі нього вибудовується модель особистості підприємця, виділяються основні підприємницькі якості, але не відбувається глибоке проникнення в особистість здобувача освіти.

Консультування зазвичай спирається на позитивні, сильні сторони особистості людини й засноване на переконанні у тому, що людина спроможна змінюватись, змінювати своє життя, створювати ті обставини, які її задовольняють, здатна знаходити способи реалізації своїх здібностей, мінімізувати негативні чинники розвитку тощо. Консультування звичайно використовується як короткострокова допомога (3–10 зустрічей), але може бути продовженим залежно від своєрідності проблеми.

Консультування з молодіжного підприємництва, як стратегія допомоги майбутнім бізнесменам, має яскраво виражену специфіку, що визначається предметом, метою і завданнями цього процесу, а також особливостями усвідомлення консультантом своєї професійної ролі в індивідуальному житті людини. На особливості консультування впливає теоретична специфіка певного наукового підходу, школи, до якої належить консультант.

Загалом консультативна робота спрямована на те, щоб у процесі спеціально організованого спілкування з майбутніми молодими підприємцями актуалізувати додаткові сили й здібності, які допоможуть їм віднайти нові можливості реалізації своєї мрії, підприємницьких якостей і власних бізнес-планів. Проте в межах різних підходів до здійснення консультативної роботи існує певна специфіка надання допомоги здобувачам освіти, актуалізації тих чи інших психологічних, соціальних, психофізіологічних або особистісних чинників. Найбільш поширеними вважаються такі підходи: особистісно-орієнтований і соціально-психологічний.

Особливість особистісно-орієнтованого і соціально-психологічного консультування полягає у сприянні самостійному знаходженню та використанню способів реалізації завдань консультативної допомоги. Стратегія консультативної допомоги полягає у відновленні цілісності особистості, в актуалізації того потенціалу особистісних ресурсів, які були пригальмовані особистістю чи розвиток яких уповільнився унаслідок гальмуючих впливів соціального середовища.

Більшість науковців і консультантів вважають, що взаємодія консультанта і здобувачів освіти повинна мати чітку внутрішню логіку і розгортатись поетапно. Етапами консультування з молодіжного підприємництва називаються послідовні кроки у проведенні консультацій, що розраховані на досягнення поетапної та кінцевої мети, визначеної в процесі взаємодії суб'єктів освіти. Усі етапи взаємопов'язані, кожний наступний базується на попередньому. Більшість видів консультацій у своєму початковому та кінцевому результатах подібні та мають спільну основу. Разом з цим, відповідно до унікальності особистості та її проблеми, логіка переходу з одного етапу на інший, використання процедур і технік, часові межі досягнення результату консультування будуть індивідуальними.

Американський психолог і психотерапевт, представник екзистенціально-гуманістичної психології Р. Мей у консультативному процесі виокремлював чотири етапи:

1) встановлення довірливих стосунків, які можуть бути реалізовані через елементи віддзеркалення (відображення жестів здобувачів професійної освіти, повторення або завершення їхніх фраз тощо). Метою цього етапу є приєднання та допомога учневі/студенту відкритись;

2) прочитання характеру – складання психологічного портрета окремого здобувача професійної освіти за допомогою експрес-методу, а саме спостереження за манерами, звичками, тембром голосу тощо;

3) сповідь і тлумачення результатів, що реалізуються через процес активного слухання та інтерпретації педагогом почутої інформації, подій, почуттів, які описує окремий здобувач професійної освіти;

4) трансформація особистості за сприяння та підтримки консультанта, який має не лише полегшити переживання кожного зі здобувачів професійної освіти, але й спрямувати їх на досягнення бажаної мети особистості<sup>21</sup>.

Вітчизняна дослідниця С. Васьківська визначила п'ять етапів консультативного процесу:

*1 етап* – аналіз змісту скарги індивіда:

1) аналіз локусу скарги (суб'єктивного і об'єктивного);

---

<sup>21</sup> Мэй Р. Искусство психологического консультирования / пер. с англ. Т. К. Кругловой. Москва : Независимая фирма «Класс», 1999. ISBN 0-285-65099-8 (Великобритания)



2) аналіз самодіагнозу індивіда та формулювання попереднього психологічного діагнозу;

3) аналіз психологічного запиту (за необхідності – уточнення і допомога у формулюванні);

4) аналіз прихованого змісту і підтексту скарги особи.

*2 етап* – аналіз психологічної ситуації:

1) визначення обставин, що могли мати суттєве значення для розвитку психологічної проблеми особистості;

2) визначення кола осіб, які потребують психологічної допомоги;

3) прогнозування можливого розвитку ситуації і небажаних психологічних наслідків.

*3 етап* – аналіз психологічних проблем:

1) висування первинних гіпотез щодо змісту психологічних проблем окремих індивідів;

2) ідентифікація психологічних проблем і труднощів індивіда (у тому числі й неусвідомлених ним);

3) висування психологічних гіпотез щодо причин труднощів особи, механізмів їх виникнення і розвитку;

4) висновок про необхідність додаткових даних анамнезу, поглиблення психодіагностичного дослідження для перевірки психологічних гіпотез; здійснення заходів щодо реалізації цих завдань;

5) перевірка істинності припущень, відмова від помилкових психологічних гіпотез (на підставі отриманих даних) та актуалізація нових припущень;

6) формулювання психологічного діагнозу;

7) формулювання психологічного висновку та інтерпретація його особистості;

8) висновок про наявність в індивіда проблем, що виходять за межі компетентності психолога-консультанта.

*4 етап* – формулювання консультативного завдання:

1) формулювання разом із особою мети консультування попереднього варіанту консультативного завдання (мети консультування);

2) аналіз сприятливості та консультативного прогнозу;

3) оцінка реальних умов і можливостей розв'язання індивідом консультативного завдання;

4) переформулювання разом із особою консультативного завдання таким чином, щоб воно мало сприятливий прогноз і можливості для ефективного вирішення;

5) висновок про необхідність звернення за консультацією до інших фахівців (дефектолога, психіатра, сексопатолога тощо).

*5 етап* – розв'язування консультативного завдання:

1) спільне вироблення з індивідом тактики корекційних дій;

- 2) вибір доцільних способів психологічної допомоги, необхідних для досягнення поставленої мети;
- 3) підведення здобувача професійної освіти до самостійного рішення його психологічних проблем у процесі спілкування з ним; психокорекційна робота;
- 4) аналіз результативності психологічної допомоги;
- 5) спостереження віддалених наслідків і збір даних анамнезу (здійснюється за необхідності)<sup>22</sup>.

Запропоновані науковцями етапи консультативного процесу багато в чому схожі між собою, вони подібні за своїм змістом, а відмінність в кількості етапів часто визначається лише прагненням деталізувати зміст роботи. Це дозволяє здійснити узагальнення та визначити п'ять основних етапів психологічного консультування, на які спирається більшість практичних психологів, які працюють у закладах П(ПТ)О.

### *Етапи консультативної взаємодії*

*1 етап* – «взаєморозуміння / структурування», а саме початок роботи – зустріч, знайомство, встановлення контакту.

Функцією і метою цього етапу є встановлення міцного контакту із здобувачами професійної освіти і створення умов максимального комфорту. Структурування консультативної взаємодії необхідне для з'ясування мети, як її уявляють майбутні підприємці, а також пояснення можливостей педагога-консультанта. Проблеми на цьому етапі можуть виникати із досягненням взаємопорозуміння консультанта із здобувачем, що залежить від індивідуальних та культурологічних особливостей останнього.

*2 етап* – «збір інформації», зокрема, з'ясування змісту проблеми, діагностика здобувача (бесіда, спостереження, тестування), визначення ресурсного потенціалу майбутнього підприємця.

Функція і мета цього етапу полягає у визначенні причини звернення за консультацією і виявлення особистого бачення проблеми. Чітке окреслення проблеми дає змогу уникнути беззмістовної розмови та відразу визначити напрямок консультативної бесіди. Також необхідно визначити позитивні можливості майбутнього підприємця, рівень розвитку його підприємницьких якостей, особистісні ресурси, індивідуальні особливості.

Проблеми, з якими зустрічається консультант на цьому етапі, пов'язані з тим, що не всі майбутні підприємці позитивно ставляться до пошуку проблемних аспектів їхнього особистісного розвитку чи ускладнень на шляху до підприємницького успіху. Але, уважно вислухавши зміст проблеми у оволодінні основами підприємництва і фінансової грамотності, консультанту необхідно повернутися до встановлення істинної проблеми, яка, зазвичай, прихована за зовнішніми обставинами.

---

<sup>22</sup> Консультативна психологія: підручник / І. С. Булах, В. У. Кузьменко, Е. О. Помиткін [та ін.] : – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. - 482 с.

*3 етап* – «стратегічний» – визначення можливих рішень проблеми, узгодження плану дій, визначення способів контролю за реалізацією наміченого алгоритму та визначення бажаного результату, якого прагне досягти здобувач освіти.

Функція і мета етапу: визначення ідеалу майбутнього підприємця, а саме, яким він хоче стати і що відбудеться, коли проблема буде вирішена. Це допомагає педагогу-консультанту визначити, до чого насправді людина прагне, з метою узгодження цілеспрямованих консультативних дій з досягненням бажаного результату.

Цей етап може бути як початком тривалого консультативного процесу, так і його завершенням. Якщо проблема зрозуміла і конкретна, то рекомендації можуть бути надані на цій стадії і консультативна взаємодія завершується. Якщо ж проблема прихована навіть від самого учня/студента, то розпочинається тривалий і кропіткий процес консультування з молодіжного підприємництва.

*4 етап* – «реалізація плану та вироблення альтернативних рішень» – самостійне виконання здобувачем завдань, процедур і технік, що сприяють максимальному досягненню успіху в подоланні заявленої проблеми.

Функція і мета етапу включає тривале дослідження особистісної динаміки (змінюваності, трансформації). Цей етап може бути найдовшим і найбільш творчим. Консультант разом зі здобувачем проробляють декілька варіантів розв'язання проблеми, відшукують альтернативні рішення, перевіряючи їх ефективність.

Труднощі цього етапу можуть бути пов'язані з небажанням здобувача самостійно виконувати запропоновані консультантом прийоми і техніки. При прийнятті рішень педагогу-консультанту необхідно уважно враховувати індивідуальні особливості здобувача, оскільки «правильні» рішення з точки зору консультанта не завжди прийнятні для здобувача в силу його системи особистісних цінностей, поглядів, переконань тощо. Варто пам'ятати, що бажання змінюватися чи ні є виключно особистим вибором здобувача. Декому вистачає почутих порад, якими вони можуть скористатись через декілька років, якщо будуть до цього морально готовими.

*5 етап* – «узагальнення» – перехід від навчання до дій у реальному житті.

Функції та мета – утвердження змін думок, дій і переживань майбутнього підприємця у реальному бізнесі.

На цьому етапі педагогу-консультанту не варто відразу після завершення консультативної взаємодії відмежовуватись від здобувача, а слід ще упродовж нетривалого проміжку часу підтримувати з ним контакт, але виключно за ініціативою останнього.

Таким способом запропоновані до розгляду етапи консультативного процесу засвідчують наявність індивідуального стилю професійної діяльності педагога-консультанта, а також підтверджують необхідність врахування

складності проблеми та індивідуальних відмінностей особистості, яка звертається за консультативною допомогою.

Окрім цього, зрозуміло, що успішність консультативної діяльності викладача залежить від рівня його обізнаності й ерудованості, наявності теоретичного та практичного досвіду, актуалізованості професійних установок, розвиненості спеціальних здібностей, професійного володіння методами, прийомами і техніками консультування.

### *Структура консультативного процесу*

У психологічних словниках поняття «консультація» пояснюється як одноразове надання фахівцем компетентної інформації стосовно запиту майбутніх підприємців для оптимального розв'язання тих чи інших життєвих, особистісних або професійних проблем. Відповідно «консультування» визначається як сукупність процедур, спрямованих на допомогу у вирішенні проблем та прийнятті рішень щодо професійної кар'єри, шлюбу, особистісного зростання, міжособистісних стосунків тощо. Отже, консультація розглядається як коротка відповідь консультанта на питання учнів/студентів, а серія зустрічей буде створювати консультативний процес у наданні допомоги тим, хто її потребує.

Увесь процес консультування з молодіжного підприємництва структурується відповідно до послідовності основних консультативних етапів, кожен з яких має свою мету, завдання, зміст, процедуру та специфічні техніки. Разом з цим, як зазначає Р. Кочюнас, реальний процес консультування виходить за межі певних структурних компонентів, оскільки для консультативного процесу значущими є не стільки схеми, скільки професійна й особистісна компетентність самого консультанта. На основі цього стадії консультативного процесу він вважав дещо «умовними», оскільки одні стадії можуть поєднуватися з іншими, переходити одна в одну, створюючи додаткові складні взаємозалежні утворення.

Найбільш поширеною моделлю консультативного процесу є та, що запропонована Б. Е. Джиландом (B. E. Gilland) щодо спілкування професійного психолога-консультанта з клієнтом:

1) дослідження проблеми – стадія встановлення контакту з клієнтом і досягнення взаємної довіри. Необхідно уважно вислухати клієнта та всіляко підтримувати його бажання до поглибленого аналізу проблеми, фіксуючи почуття, зміст висловлювань і невербальну поведінку особистості;

2) двомірне визначення проблеми – на цій стадії, спираючись на емоційні та когнітивні відомості попереднього контакту, консультанту необхідно чітко охарактеризувати проблему та разом з клієнтом дійти до її спільного розуміння;

3) ідентифікація проблеми – стадія з'ясування та відкритого обговорення альтернативних варіантів розв'язання проблеми. Консультант стимулює клієнта назвати усі можливі варіанти розв'язку ситуації та в ненав'язливій формі пропонує альтернативні кроки;

4) планування – стадія створення реального плану вирішення проблеми шляхом проведення критичного аналізу обраних альтернатив на попередній стадії;

5) діяльність – стадія послідовної реалізації плану розв’язання проблеми. Консультант допомагає клієнту побудувати діяльність, враховуючи обставини, час, емоційне навантаження, а також можливі невдачі на шляху досягнення мети;

6) оцінка і зворотний зв’язок – стадія оцінки рівня досягнення бажаної мети як зі сторони консультанта, так і з точки зору клієнта.

Отже, модель консультативного процесу включає наступні структурні компоненти:

1) мета консультативного процесу;

2) завдання консультативного процесу;

3) процедури, методи і техніки;

4) діагностична та розвивально-корекційна діяльність консультанта;

5) самостійна робота індивіда з реалізації завдань, вироблених у ході консультативного процесу;

6) оцінка та зворотний зв’язок із приводу результативності застосованих технік та досягнення мети.

Мета консультативного процесу має специфічні відмінності та формується відповідно до обраного психологом-консультантом методологічного напрямку чи концепції.

Щодо мети консультування з молодіжного підприємництва, процес має наступний вигляд:

1) емоційна підтримка та увага до переживань учня/студента;

2) розширення свідомості та підвищення підприємницької компетентності здобувача;

3) зміна ставлення до проблеми (від аналізу ситуації «безвиході» до «прийняття рішення»);

4) підвищення кризової та стресової толерантності;

5) розвиток реалістичного та плюралістичного сприйняття;

6) підвищення відповідальності майбутнього підприємця та вироблення готовності до підприємницької діяльності.

Завданнями консультування з молодіжного підприємництва є:

- уточнення проблем здобувача освіти;

- інформування його про зміст його проблеми та реальність її загрози;

- вивчення викладачем-консультантом особистості майбутнього підприємця з метою з’ясування того, чи зможе він самостійно впоратись зі своєю проблемою;

- чітке формулювання порад і рекомендацій для здобувача професійної освіти з приводу того, який найкращий спосіб допоможе у розв’язанні його проблеми;

- надання поточної допомоги здобувачам у вигляді додаткових практичних порад, що можуть супроводжувати виконання ними завдання;

– навчання здобувача того, як краще попередити виникнення у майбутньому аналогічних проблем;

– передача консультантом суб'єктам освіти елементарних, життєво необхідних психологічних знань і умінь, які вони спроможні засвоїти самостійно.

Під процедурами у консультуванні з молодіжного підприємництва прийнято розуміти групи прийомів ведення майбутнім фахівцем, об'єднані за цільовим призначенням та спрямовані на вирішення одного із завдань консультативного процесу. Кожній процедурі відповідають певні техніки – спеціальні прийоми, що використовує консультант для розв'язання завдань на кожному з етапів консультування.

Діагностику у консультуванні з молодіжного підприємництва розуміємо як фіксацію факту сигналу проблемності, встановлення контакту з особистістю, проговорення проблеми самим здобувачем освіти та пошук спільної оцінки й розуміння змісту проблеми консультантом та здобувачами. Також психодіагностику використовують як засіб контролю за особистісними змінами здобувача й оцінювання ефективності обраних консультантом прийомів, методів і технік психолого-педагогічного впливу.

Корекційно-розвивальна діяльність викладача-консультанта передбачає створення відповідних педагогічних умов для цілісного особистісного зростання та розвитку підприємницьких якостей здобувачів з урахуванням їх власних завдань, актуальних для певного життєвого періоду. Цей вид діяльності консультанта складається із системи заходів, які дозволяють вирішувати завдання своєчасної допомоги конкретній особі у складний для неї життєвий період.

Оцінка та зворотний зв'язок у консультуванні з молодіжного підприємництва є універсальним механізмом саморегуляції поведінки особистості як здобувача, так і фахової діяльності викладача-консультанта стосовно результативності використаних ним прийомів і технік для досягнення мети консультування з молодіжного підприємництва. За допомогою зворотного зв'язку викладач-консультант (практичний психолог) має можливість перевірити, наскільки правильно ним підібрані прийоми, способи і техніки психологічного впливу на особистість. Для здобувача професійної освіти, майбутнього фахівця у певній галузі професійної діяльності і підприємця зворотний зв'язок означає порівняння власного стану на початковому етапі консультативного процесу з досягненням рівня змінюваності, зокрема усвідомлення досягнення бажаних особистісних змін та кінцевої мети на час завершення консультування. Саме аналіз та інтеграція змісту власного зворотного зв'язку здобувача в ході консультації забезпечує корекцію його особистісних характеристик, сприяючи розвитку окремих підприємницьких якостей і підприємницької компетентності в цілому.

### *Типи консультування*

Існує декілька класифікацій типів консультування.

За термінами проведення розрізняють консультування короткотермінове та довготривале. Короткотермінове консультування – те, що відбувається упродовж нетривалого періоду та потребує проведення одного або декількох консультаційних сеансів. Довготривале консультування – те, що потребує системної та кропіткої роботи упродовж значного періоду, передбачає проведення значної кількості консультаційних сеансів.

### ***Форми консультативної роботи практичного психолога, викладача-консультанта***

Консультативна діяльність – це процес, що передбачає проведення системи консультативних занять, логічно поєднаних між собою за змістом і взаємодоповнюючих один одного по суті. Найчастіше консультативна робота може проводитись в індивідуальній формі, у вигляді підгрупового або групового консультування. Вибір форми консультативної роботи залежить від виду консультування, його мети, завдань, етапу та окреслених шляхів реалізації. Залежно від кількості учасників консультативного процесу виділяють індивідуальне та групове консультування.

*Індивідуальне консультування.* У разі необхідності ведення особистісно-довірливої бесіди зі здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти доцільним є вибір індивідуальної форми співпраці. Саме така форма організації консультування є найбільш поширеною та традиційною. Перевагами цієї форми консультативної роботи є конфіденційність, психологічна безпека, індивідуальна увага до кожного учня/студента, особливостей його життя та діяльності, емоційного стану, внутрішнього світу, наявних проблем тощо. Зміст консультування у цьому разі націлений, перш за все, на самого здобувача, його запити, потреби, здібності та схильності, бачення проблеми, наявні психологічні можливості. У процесі корекційної роботи консультант активізує індивідуальні особистісні ресурси самого майбутнього підприємця, спонукає його до пошуку шляхів самостійного подолання проблеми, звертається до його самосвідомості, цільових установок, спирається на актуальні цінності та мотиви життєдіяльності.

*Групове консультування.* Групове консультування передбачає залучення до консультативного процесу декількох учасників, зацікавлених у вирішенні однієї або схожої проблеми. У цьому разі увага консультанта фокусується не стільки на індивідуальності конкретного члена групи, скільки на характері стосунків між ними, активізації конструктивної взаємодії, пошуку рішень, що спираються не тільки на власні можливості, але орієнтовані на залучення та підтримку оточуючих людей. Перевагами даної форми організації консультативного процесу є можливість взаємного впливу учасників один на одного, обмін досвідом, здійснення порівняння. Консультування у групі дає змогу його учасникам віднайти особистісні опори не тільки у собі, але і в оточуючих людях. Ефективно налагоджена взаємодія у групі позбавляє людину почуття самотності, безпорадності та відчаю, показує, що її випадок не поодинокий, що вже існують ефективні напрацювання, вироблені певні шляхи розв'язання існуючих у неї

проблем. У процесі групового консультування учасники мають можливість обрати з пропонованих більш досвідченими людьми тих форм поведінки або дій, рішень, що найбільше відповідають їх світогляду та індивідуальним можливостям. Важливим ефектом групового консультування є те, що людина, яка зверталась по допомогу, за певних обставин сама може стати корисною іншим, надати допомогу учасникам групи правильною порадою або точним міркуванням, що приводить до підвищення впевненості у собі, зміцнення власного «Я», визнання своєї спроможності до подальшого здолання психологічних проблем. Робота у консультативній групі дає змогу її учасникам пропрацювати у собі певні психологічні негаразди, проблеми, бар'єри, зняти надмірні переживання, виробити власну систему емоційного захисту, відновити навички спілкування, актуалізувати наявні творчі ресурси.

Найбільш поширеними ризиками групового консультування є неспроможність деяких учасників здійснити повноцінне та відверте саморозкриття, що може призвести до викривлення проблеми та подальшого прийняття не зовсім вдалих рішень. Крім цього, дещо обмеженою стає увага до індивідуальної природи виникнення проблем та характеру почуттів, переживань кожного з учасників консультативного процесу. Не можна забувати і про міру групового тиску, що у ряді випадків може стати шкідливою для конформного учня/студента. У зв'язку з цим консультанту при організації групового консультування варто подбати про налагодження партнерської взаємодії між учасниками групи, зниження групового тиску, створення атмосфери довіри та групової конфіденційності, вироблення правил психологічної безпеки, максимально можливе збереження індивідуальної уваги до кожного з учасників групи.

Групове консультування рекомендоване у разі розв'язання ділових питань, при аналізі ситуацій, які потребують обговорення, спільного прийняття рішень, вироблення єдиної позиції. Доречним є використання даної організаційної форми і при здійсненні консультування з молодіжного підприємництва, коли необхідно провести колективне обговорення індивідуальних особливостей майбутнього підприємця, виробити спільні пропозиції щодо навчально-виховної роботи з ним та інше.

На вибір форми консультативної роботи суттєво впливає той етап, на якому перебуває процес надання допомоги людині. Нагадаємо, що консультативна діяльність як процес найчастіше складається з таких основних етапів: діагностичного, розвивального, корекційного, аналітичного. На початкових етапах роботи найчастіше використовуються індивідуальні форми взаємодії, на корекційних – групові. Так, на етапі знайомства, первинного вивчення особливостей здобувача, ознайомлення зі змістом ситуації, що його турбує, більш доречним є використання індивідуального консультування. Після проведеної ознайомлювально-діагностичної роботи, на етапі надання допомоги, можливим є



включення в роботу інших учасників, які задіяні у ситуації, що потребує розв'язання.

У разі необхідності тривалого, багатоетапного надання послуг психологом-консультантом найбільш ефективним вважається логічне, інтегроване поєднання різних форм консультативної діяльності, застосування як індивідуальних, так і групових форм роботи.

Також на сучасному етапі розвитку консультативної діяльності існує *очна та заочна форми надання консультативної допомоги*.

*Очне (безпосереднє) консультування* відбувається у безпосередньому контакті зі здобувачем. Таке консультування має ряд позитивних характеристик: консультант може здійснити виявлення індивідуальних особливостей здобувача у ході діагностичної роботи; відповідно до цього більш точним стає вироблений план дій або корекційно-розвивальна програма; здобувача легше залучити до співпраці, активізувати його самостійну роботу щодо подолання проблеми; викликати довіру та переконати у правильності спільних рішень. Але безпосереднє (очне) консультування має ряд обмежень: існують питання, про які здобувач не хоче розповідати нікому; у багатьох людей щодо їх участі у бізнесі існують проблеми з часом, якого не вистачає на те, щоб звернутися до консультанта; замкненість та інтровертованість учня/студента може стати бар'єром при наданні безпосередньої консультації.

*Заочне (опосередковане) консультування* відбувається за допомогою технічних засобів (телефон, пошта, інтернет). Заочне консультування забезпечує анонімність здобувача, відсутність фінансових або будь-яких інших зобов'язань, екстреність допомоги, доступність консультанта в будь-який час та в будь-якому місці перебування людини, яка потребує психолого-педагогічної допомоги. Саме тому заочне консультування набуває усе більшої популярності.

В умовах онлайн навчання (дистанційного) досить поширеною формою стало *телефонне консультування*. Специфічною складністю даної форми консультування є відсутність візуального контакту із майбутнім підприємцем, реальної взаємодії, точних та інформативних спостережень, необхідність тривалий час у телефонному режимі уважно слухати розповідь здобувача. Додатковим ускладненням для консультанта стає екстреність виклику, необхідність терміново зреагувати на запит будь-якого змісту, швидко підібрати та спокійно сказати саме ті слова, що допоможуть людині прийняти правильне рішення у складній ситуації. Консультант у цьому разі не може повноцінно контролювати та утримувати контакт зі здобувачем, дуже складним стає будь-яке втручання у поведінку людини. При цьому консультант не може регулювати своє навантаження, адже кількість запитів може збільшуватись або зменшуватись залежно від потреб здобувачів. Так само їх зміст може мінятися, виходити за рамки добре відомого для консультанта, адже кожен випадок є винятковим, а кожна телефонна консультація стає унікальною. Такі особливості телефонного

консультування роблять діяльність консультанта надзвичайно напруженою, потребують високої кваліфікації, досвіду, відповідних змістових напрацювань.

Проведення телефонної консультації – особливий процес, що передбачає здатність консультанта одночасно слухати та підтримувати здобувача, реагувати на його слова, аналізувати його емоційний стан, утримувати контакт, формулювати питання, знаходити найбільш правильні і точні слова реагування, дбати про зменшення емоційної дистанції, намагатись «відчути здобувача» тощо. Мова телефонного консультанта має бути спокійною, виваженою, природною, зрозумілою. Неприпустимим вважається прийняття рішень за здобувача, приниження особистості здобувача, висловлювання звинувачень на адресу здобувача, прояв негативного, зверхнього або саркастичного ставлення до цінностей здобувача, поспішне визначення проблеми та скороспіле вироблення рекомендацій. Бажаною вважається підтримка розмови про особистість здобувача, його почуття, ставлення, стани, цінності, потреби. У ході телефонної консультації консультант має бути максимально уважним до реакцій здобувача, зміни його настрою, зміни теми, інтонацій, що свідчать про виникнення стану полегшення, підвищення довіри, відкритості до консультанта.

*Інтернет-консультування.* Усе більш поширеною стає така форма заочної консультативної роботи, як інтернет-консультування. Таке консультування характеризується рядом позитивних ознак: доступність консультування для широкого кола здобувачів; забезпечення анонімності здобувача, що сприяє щирому розкриттю проблеми; поширення інформації серед великого кола людей, адже питання та відповіді консультанта можуть прочитати інші люди, які відвідують сайти; інтерактивність консультування, якщо до обговорення приєднуються інші здобувачі, які також стикнулися з подібною проблемою.

Але під час інтернет-консультування виникає значна кількість труднощів. Найчастіше ці труднощі полягають у розумінні індивідуальних особливостей здобувача та з'ясуванні ряду подробиць чи обставин, що зумовили проблему; відсутність тісного емоційного контакту, що може розглядатися як певне полегшення для консультанта, але призводить до зниження продуктивності консультування; повчальний характер, оскільки дається відповідь на те чи інше проблемне питання, яке потребує чіткого письмового роз'яснення; консультант не має можливості координувати процес виконання порад і не може поділяти відповідальність за результат. Найбільш поширеними техніками інтернет-консультування є техніки онлайн (прямий контакт) та офлайн (покрокове та відтерміноване консультування).

У будь-якому випадку вибір форми консультативної діяльності – індивідуальної або групової, у вигляді безпосереднього чи опосередкованого спілкування залежить від декількох факторів: бажання та можливостей здобувача, рекомендацій консультанта, сутності проблеми та змісту програми консультативної допомоги.

## *Консультативна діяльність у бізнесі та підприємстві*

Психолого-педагогічне консультування з молодіжного підприємництва – прикладна галузь сучасної психопедагогіки. Зазначений тип консультування передбачає, перш за все, аналіз конкретних ситуацій, що виникають у процесі підготовки до підприємницької, бізнес-діяльності, та допомога здобувачам освіти у прийнятті найбільш адекватних рішень.

Консультативна діяльність з молодіжного підприємництва також спрямована на актуалізацію й усвідомлення майбутнім підприємцем тих якостей своєї індивідуальності, що впливатимуть на його роботу (бізнес) та особистісний розвиток. Вона дає можливість адекватно оцінити свою спроможність роботи в бізнесі з позиції психопедагогіки та вимог реалій сьогодення, дозволяє побачити нові напрями і шляхи досягнення своїх цілей і визначити конкретні методи і прийоми для реалізації свого потенціалу.

Існує три форми організації допомоги з питань молодіжного підприємництва: експертиза, навчання, співпраця. Надання експертної оцінки соціально-психологічним проблемам у групі здобувачів об'єднаних розробкою певної бізнес-ідеї (поліпшення іміджу організації, створення особливої атмосфери корпоративної культури, регулювання конфліктів, усунення комунікативних проблем, організація ефективної реклами, тощо); навчання певних психолого-педагогічними механізмів, що дозволяють оптимізувати реалізацію бізнес-плану (лекції, навчальні семінари, психотренінги, ділові ігри тощо).

Проблеми, що підлягають психологічному аналізу, виділяються практичними психологами-консультантами. Однак багато прихованих проблем у взаєминах здобувачів можуть залишитися невиявленими за той термін роботи, що відведений для консультування. Крім цього, буває складно простежити результати та соціально-психологічні наслідки проведення тестування або психотренінгу. Ефективна консультативна допомога у роботі з бізнес-планом спрямована на досягнення двох основних цілей: організацію сфокусованої психологічної допомоги, спрямованої на конкретну групу здобувачів і стейкхолдерів, від яких залежить об'єктивність дієвості щодо реалізації бізнес-ідеї. Відповідно до цілей і характеру взаємодії накреслюються завдання, які має вирішувати консультант.

Завданнями психолого-педагогічного консультування з молодіжного підприємництва є:

- створення відповідного психологічного клімату, згуртування здобувачів у єдину команду;
- вдосконалення практики підбору команди з урахуванням їх психологічної сумісності;
- створення організаційної структури;

- оцінка виробничих (бізнес) програм з точки зору викладача-консультанта і погоджена з думкою стейкхолдера;
- надання підтримки здобувачам у розвитку їх здібностей;
- допомога у подоланні стресів;
- досягнення відповідності між внутрішнім складом здобувача та змістом отриманих і виконуваних ним завдань;
- проведення розумної політики заохочень і покарань у роботі Центру;
- консультування викладачів з психологічних аспектів діяльності творчої групи здобувачів (включаючи розробку бізнес-плану, переговори, рекламу, маркетинг тощо).

Відомо, що при проведенні ділових переговорів з продажу товарів і послуг при організації рекламної діяльності слід, окрім раціональних підстав, враховувати емоції людей, які можуть істотно вплинути на їх поведінку.

Завданнями консультанта є:

- психологічне розвантаження учасників групи;
- психокорекція особистісних деформацій, набутих внаслідок втоми;
- підвищення комунікативної компетентності, сензитивності (емпатії) і комунікативних умінь здобувачів;
- розвиток навичок релаксації, саморегуляції та самоконтролю;
- формування позитивних і активних життєвих установок;
- розвиток творчого потенціалу;
- активізація мотивації самоактуалізації та особистісного зростання;
- планування особистої і професійної кар'єри.

Отже, завдання можуть бути різними і залежать від ситуації, що виникає в процесі реалізації планів роботи.

Перший контакт здобувача з консультантом багато в чому визначає подальший розвиток їх взаємин і хід роботи. Успіх консультанта залежить не тільки від його професійної підготовки, а й від того, як на нього будуть реагувати здобувачі. Консультант, який не володіє мистецтвом налагодження тривалих взаємин зі здобувачами, приречений на поразку. Необхідно по-діловому і доступно пояснити майбутнім підприємцям, у чому консультант бачить істинні причини проблем, що виникли в групі, і в чому полягає специфіка вирішення цих проблем. Щоб досягти успішного вирішення проблеми, слід враховувати той факт, що учасники групи здобувачів можуть по-різному дивитися на очікуваний результат і шляхи виконання завдання.

Вчені виділяють такі основні принципи та механізми взаємодії консультанта і майбутніх підприємців:

1. При розмові зі здобувачами необхідно продемонструвати, що консультант ставиться з великою повагою до проблеми, розуміє її і готовий ретельно нею займатися. Разом з тим здобувачам з самого початку необхідно дати зрозуміти, що у консультанта є і свої професійні вимоги: сприятливі для роботи умови та

час; терпіння та сприяння з боку здобувачів (механізм емпатії, принцип незалежності).

2. Завдання консультанта – своєю поведінкою показати здобувачам, що взаємини між ними особливі й успіх справи в цілому буде залежати від того, наскільки партнери один одному довіряють (принцип довіри).

3. Надання інформації від консультанта будь-кому можливе тільки в заздальгідь обумовлених обставинах. Консультант не може стати джерелом інформації про будь-кого (принцип конфіденційності).

4. У ході консультування необхідно бути в курсі того, який вплив мають поради консультанта, як вони сприймаються і усвідомлюються здобувачами. Завжди необхідно пам'ятати, що кожен крок консультанта зважується і оцінюється здобувачами (принцип зворотного зв'язку).

5. Консультант має поважати право здобувачів не відповідати на його питання, але в будь-якому випадку йому необхідно отримати потрібну інформацію (принцип взаємоповаги).

У ході першої взаємодії консультанта і здобувача необхідно точно визначити проблему, що виникла і в зв'язку з якою здобувачі звертаються до консультанта. Викладач має чітко описати цю проблему.

Консультант може прийняти завдання тільки в тому випадку, якщо він згоден з таким описом. Консультант та здобувачі мають зрозуміти, чого вони спільно хочуть досягти та як виміряти отримані результати. Сторони обмінюються думками про те, як кожен розглядає консультування, наскільки далеко має просунутися консультант у роботі за узгодженим завданням і яка його відповідальність перед групою здобувачів. Важливо відразу визначити те, як обидві сторони будуть брати участь у виконанні завдання, якими будуть їх взаємні зобов'язання. Чи бажають здобувачі отримати готове рішення проблеми або хочуть виробити своє з допомогою консультування.

Часто консультант сприймає симптоми труднощів і проблем у групі за істинні проблеми. Наприклад, такі показники у групі, як прогули, відсутність нових ідей, безініціативність, формальне ставлення однокорупників до своєї роботи сприймаються консультантом як суттєві проблеми, хоча вони можуть бути лише симптомами більш глибоких труднощів. Завдання консультанта полягає в тому, щоб визначити, хто «володіє» проблемою і хто потребує допомоги, потім активізувати ініціативу здобувача в його ж власних інтересах.

Процес консультування є спільною діяльністю консультанта і здобувача з метою вирішення певної задачі й здійснення бажаних змін у групі, підтримки її спрямованості на реалізацію бізнес-ідеї. При цьому виявляються внутрішні ресурси та фактори розвитку творчої групи. Цей процес має початок (встановлюються взаємини, починається робота) і кінець (консультант припиняє консультування).

Робота консультанта полягає в тому, щоб розв'язати очевидну для майбутніх підприємців проблему. Одночасно слід не випустити з уваги ті чинники, які її створили і будуть породжувати аналогічні ситуації, якщо не розкрити їх джерело.

Незалежно від того, на якому етапі ведеться робота в групі, консультант завжди має дотримуватися певних правил, процедур і технік консультування.

1. *Постановка запитань.* Володіння технікою постановки запитань для збору інформації – це основа професіоналізму консультанта. Запитання, що ставляться консультантом, можна розподілити на два види: відкриті та закриті. Закриті запитання припускають відповіді ствердження або заперечення і застосовуються для отримання конкретної інформації. Відкриті запитання – основа консультаційної бесіди, оскільки дають можливість людям ділитися своїми почуттями, думками з консультантом. Однак не всім здобувачам подобаються відкриті запитання, у деяких вони викликають почуття тривоги, підсилюють занепокоєння. У таких випадках консультанту необхідно ретельно продумувати, формулювати запитання і ставити їх у відповідний час. Відповіді учня/студента іноді бувають поверховими або надто абстрактними, формальними, в цьому випадку викладач-консультант використовує конкретизуючі запитання. Наприклад, здобувач каже, що не задоволений рівнем реклами товарів, які пропонує фірма. Викладач-консультант просить уточнити: «Як Ви вважаєте, що можна змінити в рекламі, щоб зацікавити покупців у придбанні саме цього товару?» Подібне запитання спонукає учасників дискусії до аналізу причин ситуації, що склалася. У процесі такого аналізу виявляються компетентність, креативність, установки співробітника.

2. *Вміння слухати учнів.* Слід уникати надмірного опитування в консультуванні. Воно перетворює бесіду тільки на обмін запитаннями-відповідями.

3. *«Підбадьорювання» і «заспокоєння»* здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти важливі для створення та зміцнення консультативного контакту. Ці техніки необхідні для проведення роботи в організаціях (фірмах, підприємствах) з підвищеною конфліктністю, роз'єднаністю персоналу, підвищеною тривожністю в колективі. «Підбадьорювання» і «заспокоєння» – це короткі фрази консультанта, спрямовані на підтримку здобувача, зняття емоційної напруги.

4. *Техніки зворотного зв'язку:* перефразування й узагальнення. Вони спрямовані на відображення змісту консультативної бесіди, щоб не втратити смислового контакту з учнем/студентом, для структурування роботи з ним.

5. *Надання інформації здобувачам.* Консультант висловлює свою думку, відповідає на запитання здобувачів, інформує їх про різні аспекти обговорюваних проблем.

6. *Структурування консультування.* Ця техніка дозволяє краще організувати взаємини консультанта зі здобувачами. Закінчивши розмову,

консультант і майбутній підприємець спільно обговорюють результати, роблять висновки.

На думку О. Г. Бельської, робота консультанта значно ускладнюється, якщо учасник обговорення бізнес-ситуації займає одну з нижчеперелічених позицій:

– *«Це не моя проблема»*. Такий майбутній «бізнесмен» має тенденцію вести себе як керівник консультанта. Він більше схильний розповідати про інших учнів, у яких, на його думку, є проблеми або які ці проблеми самі створюють. Він закликає консультанта «зробити що-небудь», при цьому не визначає конкретно, яких змін очікує. Характерна фраза: «Я не хочу в цьому розбиратися, для цього ми прийшли до Вас!». Тобто майбутній підприємець бере на себе роль «відповідальної сторонньої людини». Якщо проблеми виникли все ж таки через нього, то процес їх вирішення може зайти в глухий кут.

– *«У мене є сумніви стосовно Вашої компетентності»*:

1) такий здобувач завжди знає стан справ краще викладача-консультанта. Говорить багато, в цілому, абстрактно, точний зміст слів залишається неясним. Коли консультант намагається узагальнювати його висловлювання, здобувач зазвичай його поправляє: «Ви не зрозуміли ...». При цьому його поправка або тривіальна (містить те, що і так само собою зрозуміло), або включає в себе занадто багато відтінків і значень. Надалі він дає зрозуміти, що цінує «теоретичний внесок» консультанта, але не думає, що в подібній ситуації це варто застосовувати на практиці;

2) здобувач схильний формулювати свої повідомлення викладачу-консультанту в термінах, за допомогою яких він проявляє неповагу до його припущень. Характерне висловлювання: «Знаєте, ми тут бізнес-планом займаємося і не потребуємо ..., тому очікуємо від Вас щось інше». Практичний психолог або викладач-консультант періодично опиняється в такій ситуації, коли має доводити, що він кращий, ніж про нього думають;

– *«Це безнадійно, тут нічого змінити не можна»*. У процесі консультативної бесіди здобувач постійно погоджується з консультантом, начебто намагається все виконувати, але результат завжди визначається характерною фразою: «Я все зробив, як Ви радили, але це виявилось надієвим». Мають місце також «подвійні повідомлення» – учень/студент просить поради і одночасно дає зрозуміти, що, по суті, не хоче, аби з цього щось вийшло. Для того, щоб психолог це зрозумів, здобувач може застосовувати іронію, невербальні засоби комунікації, натяки.

Підсумовуючи викладене, радимо пам'ятати, що консультування, як стратегія допомоги майбутнім молодим підприємцям – це цілісна, унікальна за своїм змістом система, яку можна представити як спільну продуктивну діяльність здобувача професійної освіти і консультанта. Основним продуктом даної діяльності є результативні зміни в свідомості здобувача професійної освіти, його ставлення до майбутньої підприємницької діяльності, мінімізація проблемних аспектів його життя, подолання невпевненості, труднощів у оволодіння основами

фінансової грамотності і підприємництва, покращення емоційної сфери, оптимізація особистісних якостей. Загальні характеристики консультування як стратегії допомоги: емпатійне розуміння, шанобливе ставлення до потенційних можливостей суб'єкта освіти, який планує самостійно будувати власне життя, конгруентність (або щирість) стосунків.

Консультування з молодіжного підприємництва потребує деталізації сутності та особливої діяльності консультанта як суб'єкта професійної взаємодії із студентами/учнями, які, перш за все, оволодівають певною професією, а разом з тим вивчають «Основи галузевої економіки і підприємництва», курс «*Основи підприємницької діяльності*», «Основи фінансової грамотності». У закладах професійної освіти є доцільним, щоб консультації з молодіжного підприємництва здійснював викладач, який веде певний курс професійної підготовки (перукаря, кухаря, автослюсаря, фахівців готельного господарства тощо) та разом зі здобувачами цих професій бере участь у роботі Центрів кар'єри та підприємницької діяльності.



## Організація юридичного консультування з молодіжного підприємництва в закладах професійної (професійно-технічної) освіти у воєнний час

Запровадження воєнного стану в Україні у зв'язку з військовою агресією РФ внесло свої корективи в усі сфери суспільних відносин. В умовах воєнного стану з певними проблемами стикнулися і підприємці, прибутки яких значно знизилися, а в місцевості, де ведуться бойові дії, та в зруйнованих містах громадяни опинилися у зовсім скрутному становищі і робота усіх закладів та підприємств зупинилася. Відтак пропонуємо для ознайомлення зміни та доповнення до законодавчої та нормативно-правової бази підприємництва, змушеного функціонувати в умовах воєнного стану. Ця інформація може бути корисна юрисконсультам і бізнес-консультантам Центрів кар'єри та інших структурних підрозділів закладів П(ПТ)О, покликаних готувати молодь до підприємницької діяльності, а також викладачам предметів, змістом яких передбачається розвиток кар'єрної та підприємницької компетентностей.

### *Податки та збори*

Введення в Україні воєнного стану зумовило прийняття 15 березня 2022 року Закону України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» № 2120-IX, покликаного підтримати громадян та бізнес на період дії правового режиму воєнного стану.

Дія зазначеного Закону поширюється і на підприємців – платників єдиного податку 1-ї та 2-ї груп. З 1 квітня 2022 року і до припинення дії правового режиму воєнного стану підприємці можуть не сплачувати єдиний податок.

У даний період сплата єдиного податку є добровільною. При цьому за період, у якому не сплачувався єдиний податок підприємцями 1-ї та 2-ї груп, податкову декларацію платника єдиного податку – фізичної особи–підприємця заповнювати не потрібно.

Підприємців звільнили також і від обов'язку сплати єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ). Так, з 1 березня 2022 року та 12 місяців після припинення воєнного стану фізичні особи–підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування, мають право не сплачувати ЄСВ за себе. В такому випадку розрахунок ЄСВ у складі податкової декларації також заповнювати не потрібно.

Законом передбачена і можливість для роботодавців – платників єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування, не сплачувати ЄСВ за працівників, яких було призвано під час мобілізації на військову службу, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022 «Про загальну мобілізацію». ЄСВ за таких працівників на час мобілізації буде сплачуватись із державного бюджету.

Скористатися своїм правом на безоплатну правову допомогу громадяни можуть, звернувшись до місцевих центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги. Цілодобово функціонують телефонні номери системи безоплатної правової допомоги (дзвінки зі стаціонарних та мобільних телефонів в межах України безкоштовні).

Крім того, отримати правову допомогу можна дистанційно:

- скористатися мобільним застосунком «Безоплатна правова допомога», завантаживши його через Google Play чи App Store за [посиланням](#), або завантажити мобільний застосунок «Твоє право», перейшовши за [посиланням](#);
- у месенджерах Телеграм <http://legalaid.gov.ua/telegram.html> та Вайбер <http://legalaid.gov.ua/viber.html>;
- у кабінеті клієнта на сайті системи БПД <https://cabinet.legalaid.gov.ua/>;
- правові консультації також можна переглянути на довідково-інформаційній платформі правових консультацій WikiLegalAid, що розміщена за адресою [www.wiki.legalaid.gov.ua](http://www.wiki.legalaid.gov.ua).

***Державна реєстрація юридичних осіб,  
фізичних осіб – підприємців в умовах воєнного стану***

*Постановою КМУ від 06 березня 2022 р. № 209* встановлено, що в умовах воєнного стану державна реєстрація юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, державна реєстрація речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень (далі – державна реєстрація) проводиться з урахуванням таких особливостей:

- державна реєстрація проводиться виключно державними реєстраторами юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців, державними реєстраторами речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень (далі – державні реєстратори), посадовими особами Міністерства юстиції, його територіальних органів (далі – посадові особи), включеними до затвердженого Міністерством юстиції переліку державних реєстраторів та посадових осіб (далі – перелік), яким в умовах воєнного стану надається доступ до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно та/або Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань (далі – реєстри). Перелік може передбачати обмеження (умови) проведення (прийняття) включеними до нього державними реєстраторами, посадовими особами реєстраційних дій (рішень про державну реєстрацію прав);
- посадові особи мають право проводити реєстраційні дії щодо фізичних осіб – підприємців, усіх видів юридичних осіб та громадських формувань, а також приймати рішення про державну реєстрацію речових прав на нерухоме майно та їх обтяжень, якщо відповідні обмеження (умови) не передбачено переліком;

– державна реєстрація юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань може проводитися на підставі надісланих заявником державному реєстратору, посадовій особі електронною поштою або за допомогою інших засобів зв'язку документів в електронній формі, що створені з дотриманням вимог законодавства у сфері електронних довірчих послуг та законодавства про електронні документи та електронний документообіг, або електронних копій документів у паперовій формі. Електронні копії документів у паперовій формі приймаються за умови підписання таких копій з використанням кваліфікованого електронного підпису заявника. Державний реєстратор, посадова особа проводить перевірку такого підпису через офіційний вебсайт центрального посвідчувального органу та завантажує результати такої перевірки до реєстру, крім випадків відсутності доступу до зазначеного вебсайту;

– державна реєстрація проводиться невідкладно після отримання у повному обсязі належних документів для державної реєстрації. Документи для державної реєстрації, які подані не у повному обсязі або не відповідають законодавству, не розглядаються та повертаються заявникові без оформлення відповідного рішення з одночасним усним повідомленням заявнику про повний перелік документів, що повинні бути подані, та/або вимоги законодавства, що повинні бути дотримані. Якщо документи для державної реєстрації надіслано електронною поштою або за допомогою інших засобів зв'язку, таке повідомлення заявнику здійснюється електронною поштою або за допомогою інших засобів зв'язку;

– державна реєстрація проводиться незалежно від місцезнаходження нерухомого майна, місцезнаходження юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців чи громадських формувань, якщо відповідні обмеження (умови) не передбачено переліком;

– адміністративний збір не справляється за державну реєстрацію благодійних організацій, громадських об'єднань, предметом діяльності яких є надання допомоги Збройним Силам, іншим військовим формуванням, правоохоронним (спеціальним) органам, органам цивільного захисту, добровольчим формуванням територіальних громад, іншим особам, які забезпечують національну безпеку і оборону, відсіч і стримування збройної агресії іноземної держави, а також особам, які постраждали чи можуть постраждати від такої збройної агресії;

– сплата адміністративного збору може підтверджуватися електронною копією (у тому числі скрін-копією) відповідного платіжного документа.

Якщо фінансова установа, через яку сплачено адміністративний збір, забезпечує можливість проведення перевірки достовірності відповідного платіжного документа, державний реєстратор, посадова особа проводить таку перевірку;

– вимоги законодавства щодо необхідності нотаріального засвідчення справжності підпису на документі для державної реєстрації не застосовуються у разі, коли такий підпис виконано у присутності державного реєстратора, посадової особи зі встановленням особи підписанта на підставі документа, що посвідчує особу, передбаченого Законом України "Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус", якщо відповідні обмеження (умови) не передбачено переліком;

– вимоги законодавства щодо обов'язкового використання для державної реєстрації відомостей реєстрів, автоматизованих інформаційних систем, держателем (розпорядником, володільцем, адміністратором) яких є державні органи, не застосовується у разі тимчасової відсутності доступу таких реєстрів (систем). Електронні копії документів (повідомлень) технічних адміністраторів реєстрів (систем) або державних органів, що підтверджують відсутність такого доступу, а за їх відсутності – скрін-копії вебсторінок недоступних реєстрів (систем) завантажуються до реєстру;

– документи для державної реєстрації створення громадських формувань, крім громадських об'єднань, не приймаються, а розгляд раніше поданих документів зупиняється на час дії воєнного стану.

З початком війни набула активності діяльність рейдерів щодо проведення незаконних реєстраційних дій як з майном, так і з юридичними особами, особливо на тимчасово окупованих територіях, у зв'язку з цим 12 травня 2022 року було прийнято [Закон України № 2255-IX "Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення механізму протидії рейдерству"](#). Цей Закон містить комплекс системних змін щодо правил реєстрації юросіб та ФОП. Зокрема, встановлюється обов'язкове інформування учасників юридичної особи про будь-які спроби внести зміни (наприклад, зміна учасників, розмір статутного капіталу), надається можливість проводити реєстраційні дії в автоматичному режимі та при зміні керівника юридичної особи стає обов'язковим підпис всіх учасників на протоколі загальних зборів юридичної особи, а також інші зміни, які спрямовані на спрощення та деталізацію процедури реєстрації юр. особи та ФОП. Закон вносить зміни до [Закону України "Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань"](#) та доповнює його статтею 25-1, згідно з якою в автоматичному режимі за допомогою Єдиного державного вебпорталу електронних послуг у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань (далі – ЄДР) та без участі державного реєстратора здійснюються наступні реєстраційні дії щодо ФОП:

1. Реєстрація ФОП.
2. Зміни до відомостей про ФОП.

3. Припинення підприємницької діяльності ФОП (крім припинення підприємницької діяльності ФОП у зв'язку з її смертю, оголошенням померлою або визнанням безвісти зниклою).

### *Трудові відносини і оплата праці в умовах воєнного стану*

Президентом України підписано Закон, яким адаптовано трудові відносини під реалії війни – ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Він набув чинності наступного дня після публікації, тобто 24 березня. Закон визначає нові правила трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Цим законом визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (воєнний стан). На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України.

Законодавчими новаціями передбачено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово не відома, роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Окрім того, новації законодавства передбачають, що на період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

### ***ВАРТО ЗНАТИ!***

На період дії воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Важливими змінами, що стосуються розірвання трудового договору за ініціативи працівника, є те, що у зв'язку з веденням бойових дій у районах, у яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного часу, а також, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури).

На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. На період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Що стосується робочого часу, часу відпочинку та вихідних днів, що законодавчими змінами встановлено, то нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частини третя – п'ята статті 67 та статті 71–73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

Що стосується відпусток, то на період воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні. На період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури. Протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм частини першої статті 26 Закону України «Про відпустки».

Важливими новаціями є те, що на час дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину

віком до одного року) на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Працівники, які мають дітей (крім випадків визначених статтею 8 цього Закону), на час дії воєнного стану можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою.

На час воєнного стану не залучаються без крайньої необхідності до роботи в нічний час вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. На час воєнного стану частини перша та друга статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

### ***Питання оплати праці***

Заробітна плата виплачується на умовах, визначених трудовим договором. У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність.

На час військового стану дія окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця може бути зупинена. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість виконання ним роботи. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію. Даний Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”, та втрачає чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

*Варто також знати наступне:*

Якщо працівники не мають можливості дістатися до робочого місця та специфіка роботи передбачає можливість виконання робочих обов'язків у віддаленому режимі, роботодавець може перевести їх на дистанційну роботу. Якщо дистанційна праця не можлива, доцільно оформити щорічну або соціальну відпустку. Працівник може піти також на необмежений період у відпустку без збереження заробітної платні.

*Варто враховувати таке:*

– відпустка за власний рахунок надається за згодою сторін з ініціативи працівника. Примусове відправлення працівників роботодавцем вважається порушенням трудового законодавства (стаття 172 Кримінального кодексу України);

– перебування у такій відпустці не включається до 15 календарних днів, передбачених законом, оскільки до 31 березня 2022 року діє карантин,

запроваджений з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Якщо дистанційна праця не можлива і працівник не згоден на оформлення відпустки, може бути оформлений простій.

Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища, не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Якщо працівника було мобілізовано, за ним закріплюються місце роботи та посада, а також зберігається його середній заробіток.

Роботодавець після отримання відповідних підтверджувальних документів має видати наказ про звільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади.

Аналогічно робоче місце або посада зберігається за працівниками, яких залучено до суспільно корисних робіт. Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт та питання їхнього соціального захисту з урахуванням вимог Закону України «Про правовий режим воєнного стану» визначаються Кабінетом Міністрів України.

Якщо зв'язок із працівником втрачено, роботодавцю рекомендовано табелювати його відсутність кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»). Після з'ясування обставин та виявлення, що причини були поважні, можна скорегувати табель кодом «І» («інші причини неявки»).

Наша держава навіть в умовах активних бойових дій турбується про своїх громадян. Її місія побудувати інтелектуальний фундамент для сильної економіки держави, впровадити найкращі практики сучасного бізнес-навчання в українську систему освіти. Усі ми розуміємо, що після перемоги потрібно буде відновлювати зруйновану економіку. Що для майбутнього комфортного проживання в країні кожен мешканець України, особливо молодь, повинен вдосконалювати себе, вирішуючи особисті проблеми, має ефективно та безпечно використовувати сучасні цифрові технології в роботі, в навчанні, в професійному та особистому розвитку.

Прикладом такої допомоги держави є розроблення ГО «Product IT Foundation for Education», кофаундинговою компанією Genesis у співпраці зі студією онлайн-освіти EdEra за підтримки Міністерства освіти і науки України та Міністерства цифрової трансформації у партнерстві із Київською школою економіки та інвестиційним фондом Горизонт Капітал курсу із базової цифрової грамотності на основі загальноєвропейських стандартів викладання та оцінки цифрової компетентності, що спирається на Рамку цифрової компетентності для громадян, так звану DIGCOMP, та цілеспрямовано для освітян – DIGCOMP EDU.



Цей курс спрямований на допомогу молодим людям у пошуку себе в новій бізнес-діяльності, а саме – в одній з найпривабливіших сфер бізнесу – продуктовому ІТ. Підприємець-початківець зможе дізнатися більше про продуктивні ІТ-компанії, інноваційні професії, бізнес-складову створення успішних цифрових продуктів, зорієнтуватися, як запустити власний застосунок, зробити промоушн свого продукту, відкрити свій YouTube-канал, адже зараз в Україні більш ніж 1000 продуктивних компаній, 5 з яких оцінюються у понад мільярд доларів США та входять у світові топи.

Отже, в час повоєнного відновлення країни реалізація проєктів молодіжного підприємництва, як драйверів конкурентоспроможної України, стане фундаментом та запорукою стабільної економіки та розвитку нашої держави.

## Послуги з бізнес-консультування

Світова економіка XXI століття характеризується кардинальними змінами у визначенні напрямів соціально-економічного прогресу. Нині наша спільнота перебуває на порозі глибоких змін світогляду та філософії життя, оскільки сучасна глобальна фінансово-економічна криза – це не просто криза економічних інституцій, а свідчення кризи людини та суспільства загалом, їх ціннісних орієнтацій та моральних норм.

При переході від індустріальної економіки до економіки знань, що відрізняється більшою мінливістю і креативізацією соціально-економічних явищ і процесів, адекватність бізнес-рішень і процедур менеджменту стає визначальним фактором конкурентоспроможності організацій. Як до систем менеджменту, так і безпосередньо до консультантів висуваються все більш жорсткі вимоги, що стосуються їх рівня компетентності, гнучкості та здатності використовувати оригінальні, нетипові інструменти управління. Один з головних ресурсів вирішення проблем, що виникли, та підвищення ефективності менеджменту організацій полягає у використанні наявного у них потенціалу, в тому числі, який базується на використанні нематеріальних ресурсів і можливостей (управлінські нововведення, організаційна культура, стиль управління тощо). А для цього необхідна як їх об'єктивна кваліфікована оцінка, так і розробка методів мобілізації, залучення в практику менеджменту. Через перевантаженість поточною роботою часто менеджери організацій не в змозі ефективно вирішувати зазначені питання. Отже, необхідне залучення фахівців у сфері бізнес-консультування, які в змозі більш оперативно запропонувати дієві заходи, спрямовані на підвищення ефективності менеджменту організації-клієнта.

В умовах інтеграції України у світове економічне суспільство питання, пов'язані з обслуговуванням бізнесу, набули великого значення для підприємств. З'явилися проблеми з переорієнтацією підприємств на новий тип економічної системи. Виникла необхідність підвищення конкурентоспроможності та управління бізнес-процесами з використанням передових технологій. Зазначене, з урахуванням швидкої зміни умов функціонування вітчизняних підприємств, потребувало професійної допомоги керівництву в управлінні діяльністю підприємства.

Ведення бізнесу «по-чорному» відійшло в минуле, а на зміну йому прийшла ера ведення прозорого бізнесу, яка відрізняється своєю відкритістю та зрозумілістю компанії для всіх зацікавлених осіб, таких як інвестори й кредитори. Адже на активність та зростання фінансових показників, ділову репутацію компанії позитивним чином впливають саме ці показники.

Сьогодні одним з найбільш актуальних напрямків професійної діяльності в економіці є бізнес-консультування індивідуальних підприємців, дрібних і

середніх фірм, великих компаній з питань, що стосуються проблем комерційної, фінансової, техніко-технологічної, управлінської, юридичної діяльності, що проводиться зовнішніми (сторонніми) фізичними особами, агентствами, фірмами / компаніями з метою оптимізації організаційно-правової та фінансової структури клієнта.

Бізнес-консультування – це особливий напрям професійної діяльності і являє собою експертну допомогу з боку фахівців з управління та покликане на основі наукового аналізу конкретних виробничих ситуацій виробити найбільш прийнятні шляхи підвищення ефективності роботи або прибутковості підприємства та способи їх впровадження, використовуючи досягнення сучасної управлінської науки.

#### ***Види бізнес-консультування:***

1). Експертне консультування – оцінити стан об'єкта, процесу (рекомендації). Експертне консультування пов'язано з виробленням готового рішення проблеми замовника за допомогою апробованого способу або технології.

2). Процесне консультування – передбачає допомогу в пошуку рішення, його прийняття і виконання, використовуючи ресурси замовника, та вибудувати шляхи вирішення. Процесне консультування, в свою чергу, ділиться на локальне (робота з однією або декількома сферами діяльності організації) і системне (робота з організацією як цілісною системою).

3). Навчальні консультування – навчити, як потрібно вирішувати проблеми (навчання керівника).

Бізнес-консультування – це один з видів психологічної практики, де активно використовуються напрацювання наукової психології. Бізнес-консультування спрямоване на актуалізацію і усвідомлення суб'єктом бізнес-діяльності тих якостей особистості, які сформовані раніше і впливають на його розвиток і бізнес-успішність. Воно дає можливість адекватно оцінити себе як професіонала в бізнесі з позиції критеріїв психологічної науки і вимог реальної бізнес-ситуації.

Бізнес-консультування дозволяє побачити нові напрями і шляхи досягнення своїх цілей і освоїти конкретну психологічну техніку і прийоми для розкриття і реалізації особистісного потенціалу. Актуальність визначення теоретичних і методологічних основ бізнес-консультування обумовлена тим, що в даний час цей вид психологічної підтримки затребуваний все більшим числом вітчизняних бізнесменів для цивілізованого вирішення проблем психологічної діагностики, корекції, професійної орієнтації, розвитку особистісного потенціалу, підвищення успішності особистості в бізнес-діяльності і ефективності бізнес-організації в цілому.

Консалтинг – це інтелектуальна діяльність з практичною користю. Професійне консультування складається з виявлення проблеми, її аналізу, розробки «плану порятунку» та його впровадження на практиці.

Бізнес-консалтинг – це консультування керівників, управлінського штату та інших співробітників компанії з питань господарської, адміністративної, фінансової, юридичної та виробничої діяльності. Головне завдання бізнес-консалтингу – підвищити ефективність роботи компанії. Засоби досягнення мети залежать від ситуації. В одному випадку потрібно кардинально змінити на підприємстві підхід до ресурсів, в іншому – налагодити взаємодію з клієнтами, в третьому – модифікувати структуру управління.

Процес консультування – спільна запрограмована діяльність представників консультаційної організації і працівників організації-клієнта з метою розв'язання проблем, виявлених у процесі аналізу і дослідження ситуацій, що виникають у діяльності клієнтської організації. Процес консультування має початок (встановлення контакту і початок роботи) і закінчення (завершення роботи представників консультаційної організації в клієнтській організації). Між цими двома точками виконуються різноманітні роботи, які за однорідністю операцій можна об'єднати в окремі етапи. Зміст цих етапів залежить від моделі і способу консультування. Модель консультування відображає відносини між консультантом і клієнтом, які характеризуються організацією процесу консультування, ступенем участі на кожному етапі консультаційного процесу зовнішніх консультантів і персоналу клієнтської організації, а також визначають вимоги до змісту виконуваних робіт.

Спосіб консультування — застосування певної сукупності методів здійснення конкретних робіт відповідно до моделі консультування. У процесі консультування консультанти користуються певним інструментарієм консультування – комплексом методичних підходів і способів роботи з інформацією, яка характеризує клієнтську організацію загалом і конкретну ситуацію, над вирішенням якої працюють консультанти.

З переходом до ринкової моделі господарювання необхідно констатувати, що чим більше розвивається в країні бізнес, тим більше він потребує консультантів. Особливо це стосується нашої країни, в якій підприємницька діяльність на всіх рівнях має величезний дефіцит менеджерських знань та умінь. Отже, в ситуації, що склалася, суб'єкти господарювання потребують сторонньої допомоги, незаангажованої і об'єктивної оцінки стану справ на підприємстві.

Бізнес-консультант – це окрема особа або фірма, що надає консультаційні послуги іншим фірмам, підприємствам, організаціям з широкого кола питань. Бізнес-консультанти можуть надавати як комплексні послуги, так і спеціалізуватися в якійсь одній сфері діяльності, наприклад: складання бізнес-планів, аудиторські перевірки, дослідження ринку, консультування з юридичних питань, реєстрація підприємств і оцінка нерухомості, консалтингові послуги тощо.

***Бізнес-консультант повинен знати:***

– законодавчі і нормативні правові акти, що регламентують підприємницьку і комерційну діяльність;

- ринкову економіку, підприємницьке і комерційне право;
- основні методи і принципи ведення бізнесу;
- основи маркетингу, менеджменту, реклами, аудиту;
- порядок ціноутворення, оподаткування;
- основи оцінки бізнесу, нерухомого і рухомого майна;
- основні правила роботи з цінними паперами, банківським і біржовим законодавством;
- прийоми роботи з інструментами товарного і фондового ринків;
- порядок розробки бізнес-планів;
- основні інструменти фінансового оздоровлення підприємства;
- договірне право;
- структуру управління підприємством;
- перспективи інноваційної і інвестиційної діяльності;
- основи соціології, психології;
- стандарти діловодства;
- етику ділового спілкування;
- правила користування технічними засобами, комунікаціями, обчислювальною технікою.

***Бізнес-консультант має право:***

- на інформацію про всі показники роботи підприємства;
- залучати до планування профільних фахівців підприємства;
- запрошувати і отримувати від керівників профільних підрозділів підприємства і фахівців необхідні інформацію і документи;
- знайомитися з документами, що визначають його права і обов'язки на обійманій посаді, критерії оцінки якості виконання посадових обов'язків;
- вносити на розгляд керівництва підприємства пропозиції із вдосконалення роботи, пов'язаної з передбаченими справжньою посадовою інструкцією обов'язками;
- вимагати від керівництва підприємства забезпечення організаційно-технічних умов, необхідних для виконання посадових обов'язків.

***Бізнес-консультант несе відповідальність:***

- за неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, передбачених посадовою інструкцією, – в межах, встановлених чинним трудовим законодавством;
- за правопорушення, здійснені в процесі своєї діяльності, – в межах, встановлених чинним адміністративним, кримінальним і цивільним законодавством;
- за спричинення матеріального збитку підприємству – в межах, встановлених чинним трудовим і цивільним законодавством.

Консультант є носієм потрібних на ринку знань та умінь, а формула потреби в консультанті проста. Консультанта запрошують тоді, коли внутрішніх

компетенцій компанії не достатньо для вирішення проблем, що постають перед нею. Наприклад, якщо в компанії не сформований інститут стратегічного управління і немає персоналу, який може це кваліфіковано зробити, то запрошують сторонні сили, яким віддають на аутсорсинг функцію зі стратегічного управління, доки в компанії не сформується внутрішні компетенції. Якщо компанія невелика за розміром і не доцільно створювати відділ чи дирекцію з персоналу, то функції з підбору та навчання кадрів віддаються в аутсорсинг, доки компанія не перейде в іншу вагову категорію. З іншого боку, консультанта запрошують для того, щоб отримати незалежне бачення про процеси, що в ній відбуваються. В цьому випадку йдеться про проведення різноманітних аудитів (організаційно-управлінського, кадрового, ІТ, фінансового, виробничого, маркетингового, рекламного, торгівельного, логістичного тощо).

***Сфера застосування знань і вмінь  
українських консультантів охоплює:***

- стратегічне консультування;
- консультування з питань управлінського обліку, систем бюджетування й оптимізації податкових платежів, запровадження фінансового менеджменту;
  - питання оптимізації структур управління й розподілу функцій в організаціях;
  - рекламний і маркетинговий аудит;
  - управлінсько-технологічний аудит під час купівлі-продажу промислових підприємств;
  - управління персоналом: добір, навчання персоналу, постановка систем наскрізного управління людськими ресурсами;
  - персональне тренування керівників вищої ланки, стрес-менеджмент, консультування у сфері формування індивідуального й корпоративного іміджу.
- Потреба у допомозі консультантів обумовлена не тільки новими знаннями, аналітичними вміннями, заходами та методологічними підходами, які може принести консультант у клієнтську організацію, а й тим, що сторонні консультанти покликані допомагати менеджерам орієнтуватися в складних умовах прискорення технологічних змін, швидкого зростання ділової активності, що надзвичайно впливає на майбутнє організації. Більшість фахівців, які досліджують даний ринок, вважають, що попит на консультування обумовлений, у першу чергу:
  - поточною завантаженістю менеджерів фірм, що перешкоджає їх самостійному вирішенню глобальних проблем розвитку та кризових проблем компанії;
- прагненням отримати незалежну оцінку справ в організації;
  - необхідністю постійного підвищення ефективності виробництва та бізнесу в умовах жорсткої конкуренції та ускладнення управлінських проблем;

- інтеграцією в світове економічне товариство, інтернаціоналізацією вимог та стандартів;
- необхідністю ініціації змін в організації;
- подоланням стереотипів вирішення існуючих проблем;
- навчанням персоналу нових управлінських технологій.

Роль консалтування внаслідок збільшення темпу змін, що відбуваються в бізнес-оточенні підприємств і організації, зростає. Підприємства, які успішно діють, відрізняються від збанкрутілих тим, що вони спроможні розробити ефективну систему пристосування до змін у зовнішньому середовищі під впливом постійної трансформації чинного законодавства, яке регулює діяльність суб'єктів підприємництва. Тому консалтинг, як комплексний засіб, професійно допомагає бізнесменам і менеджерам у з'ясуванні причин існуючих труднощів на підприємстві, здійсненні прогнозування стратегічних перспектив та підготовки до прийняття конкретних рішень галузі діагностики стану бізнесу<sup>23</sup>.

Коли серед керівників українських компаній постала необхідність залучення консультантів для розв'язання різноманітних проблем, почали з'являтися вітчизняні консалтингові компанії, що формувалися з персоналу, який пройшов вишкіл у західних компаніях, або з людей, які з тих чи інших причин залишили керівні посади в спільних підприємствах та вітчизняних компаніях. Що об'єднує всіх кваліфікованих консультантів, то це вміння діагностувати проблему, володіння знаннями та методиками для її розв'язання та організаційні і комунікаційні вміння для втілення програм консультаційної допомоги.

Слід також зазначити, що, окрім появи вітчизняних консалтингових компаній, що позиціонують свої послуги на вітчизняного замовника, на ринку працюють індивідуали, які довели свою високу ефективність і яких замовники передають, як то кажуть, з рук у руки. Це особливо стосується кількох знаних у вузьких колах фахівців зі стратегічного та маркетингового консалтингу, коучингу та стрес-менеджменту.

Практика показує, що в результаті консультування щось збільшується (наприклад, обсяг продукції, прибуток) або зменшується (собівартість). Тому при укладанні договорів у тексті доцільно вказувати напрями, в яких управлінське консультування може дати позитивні результати, тобто обговорити перелік показників.

У процесі бізнес-консультування важливу роль відіграє метод оптимізації планових рішень, який застосовується при економічному обґрунтуванні планових витрат, прогнозуванні фінансових можливостей підприємства, прогнозуванні структури розміщення власного капіталу тощо<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Бестужева, С. В. (2010). Міжнародна економічна діяльність України: навчальний посібник. Харків: ХНЕУ.

<sup>24</sup> Брінцева, О. Г. (2009). Методи оцінки економічної та соціальної ефективності консалтингових послуг з управління персоналом. *Україна: аспекти праці*, 8, 34–38.

### Чинники успіху та індикатори результативності консультування

Чинники успіху консультанта, що впливають на індикатори результативності підприємства	Індикатори результативності підприємства від отримання якісного консультування
Наявність фахових знань і знанневих активів, що сприяють розробці та удосконаленню консалтингових продуктів через навчання і розвиток консультантів	З'ясування причин існуючих труднощів, прогнозування та стратегічних перспектив з підготовки та прийняття конкретних рішень
Організаційно-комунікаційні механізми ефективної взаємодії з підприємства, установами та організаціями	Доходи коригуються на суму виявлених порушень в частині формування собівартості продукції та віднесених затрат на реалізовану продукцію
Сформований репутаційний досвід та наявність стратегічних партнерств і довгострокових відносин	Зростає обсяг реалізованої продукції виконаних робіт і наданих послуг
Визнання професійною спільнотою здобутків у консультуванні	Зростає прибутковість і рентабельність підприємства
Розуміння тенденцій і перспектив управлінського консультування та здатність до його розвитку	Збільшуються кількісні та якісні параметри контрагентів
<p>Навички:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– з проведення аналітичних досліджень та взаємовідносин з клієнтами;</li> <li>– здатність викликати довіру та вміння гнучко реагувати на зміни;</li> <li>– з випередженням у часі прогнозувати результати діяльності підприємства;</li> <li>– надавати широкий спектр консультаційних послуг з оцінювання вартості бізнесу, податкового, митного та іншого законодавства;</li> <li>– надавати комплексну та ефективну допомоги з діагностики стану бізнесу, з'ясування причин неефективного управління.</li> </ul>	Мобілізуються фахівці на підприємстві, що мають високий рівень стратегічного й інноваційного мислення



На практиці процес консультування починається з етапу діагностики підприємства. Після проведення етапу діагностики консультанти повідомляють замовника про результати, і сторони обговорюють конкретний показник, за яким визначається ефект. Одним з основних показників оцінки бізнес-консультування у виробництві є приріст прибутку. Це пояснюється тим, що приріст прибутку синтезує зменшення витрат, зростання обсягів продукції, яка реалізується, і оцінює зміну обсягу прибутку<sup>25</sup>.

З метою поглибленого консультування необхідно сконцентрувати свою увагу на вивченні особливостей формування загальної суми прибутку на підприємстві, для цього застосовується модель економічного аналізу, яка ґрунтується на даних фінансової звітності Форми № 2 «Звіт про сукупний дохід» (Звіт про фінансові результати), Форми № 1 «Звіт про фінансовий стан підприємства» (Баланс), Форми № 3 «Звіт про рух грошових коштів».

Для підприємства прибуток є сигналом, що показує, де можна домогтися найбільшого приросту вартості, а це, в свою чергу, створює стимул для інвестування ресурсів підприємства в цій сфері. Свою роль відіграють і збитки. Вони висвічують помилки і прорахунки в напрямі використання засобів, організації виробництва і збуту продукції. Загалом прибуток підприємства є складною та багатогранною економічною категорією, що одночасно характеризує як одержані результати діяльності підприємства, так і можливості отримувати прибуток, який виступає головним джерелом розширеного відтворення в майбутньому.

Хочемо ми того чи не хочемо, але чим більше розвивається в країні бізнес, тим більше він потребує консультантів. Особливо це стосується нашої країни, в якій співіснують надлишок підприємницької креативності на всіх рівнях і величезний дефіцит суто менеджерських знань та умінь. Отже, в ситуації, що склалася, підприємці потребують сторонньої допомоги, незаангажованої і об'єктивної для компенсації недостатньої кваліфікації власних фахівців. Де ж та сфера застосувань знань та умінь нечисленного загону українських консультантів? Це насамперед сфера стратегічного управління. В ситуації, коли економіка росте і разом з нею зростає конкурентна боротьба, вже не можна діяти за принципом «давайте діяти, а там будь що буде». Без розробки стратегічних планів і їх впровадження можна займатися бізнесом якийсь час, але не довгостроково, тому виникає потенційно висока потреба на ринку в бізнес-консультаціях з оптимізації структури управління та розподілу функцій в підприємствах малого та середнього бізнесу, підприємствах, організаціях різних форм власності.

---

<sup>25</sup> Кривчик, Г. Г., Серьогін, С. М., Шибко, В. Я. (2011). Україна в міжнародних організаціях: навчальний посібник. Київ: АДЕФ-Україна

## ***Основні послуги професійного бізнес-консультування.***

### ***Послуга 1. Оцінка бізнесу***

Це основна форма діяльності консультантів. Фахівці аналізують і оцінюють роботу компанії, досліджують ринки збуту, визначають причини падіння доходів, виявляють ділянки, які потребують посилення. Результат такої роботи – докладний список рекомендацій з підвищення продуктивності, модернізації та розвитку компанії. Консалтери наводять на підприємстві ідеальний порядок: після їх візиту механізми бізнесу починають працювати в новому режимі – більш ефективно, економно і розмірено. Окремий напрямок консультування – фінансовий консалтинг.

### ***Послуга 2. Підготовка плану з поліпшення бізнесу***

На основі проведеного аналізу консультанти розробляють поетапний план щодо поліпшення роботи компанії і підвищення прибутку. У плані враховуються економічні і фінансові можливості підприємства, людські ресурси. Жоден радник, який себе поважає, не стане керуватися тільки досвідом або інтуїцією: всі висновки фахівців обґрунтовані й підкріплені доказовою базою.

### ***Послуга 3. Створення маркетингового плану***

Не у всіх фірмах є штатні фахівці з маркетингу – містити такого працівника не завжди рентабельно. В той же час кожен бізнесмен у курсі, що успішне просування продукції на ринок – головний двигун торгівлі. Приклад: підприємство «Сяйво» хоче запустити виробничу лінію з виробництва тістечок. Однак новий продукт потрібно для початку грамотно просунути на споживчий ринок. Цю задачу керівництво делегує відомій в місті консалтинговій фірмі. Фахівці з маркетингу вже займалися такими завданнями, тому знають, як організувати рекламну кампанію, які маркетингові заходи слід провести і як залучити до новинки увагу споживачів.

В результаті до моменту запуску лінії вже готова ринкова ніша. Жваві продажі багаторазово перекривають виробничі витрати, а заодно і витрати на залучення консалтерів. Консультанти з маркетингу зуміють оптимізувати бюджет на рекламу, знайти нові медіа канали для просування послуг і товарів. Правильне позиціонування продукції на ринку – половина успіху. Друга половина – результативна взаємодія з цільовою аудиторією.

### ***Послуга 4. Допомога в управлінні персоналом***

Злагоджена робота управлінських структур – це каркас, на якому тримається вся робота підприємства. Без управління бізнес розпадеться на елементарні частинки, і їх поглине первозданний хаос. Управлінський консалтинг підвищить якість управління, мінімізує витрати часу на виконання розпоряджень, ліквідує зайві інформаційні потоки. Фахівці впровадять на виробництві нові техніки управління, навчать керівний склад, налагодять оперативний зв'язок між відділами. Можливо, в процесі модернізації управління знадобляться кадрові перестановки, з якими найкраще впорається кадровий консалтинг.

### Послуга 5. Консультування з розвитку бізнесу

З англійської «консалтинг» так і перекладається – «консультування». Радники дають рекомендації всім, хто цього потребує – директорам, начальникам відділів, технологам, юристам, бухгалтерам і вахтерам компанії.

Вибір нашою країною європейського вектору є очевидною причиною актуалізації питання стимулювання бізнес-консультування, адже саме воно є складовою частиною інфраструктури ринкової економіки. Нині ми можемо спостерігати, що культура споживання таких послуг в Україні все ще є недорозвиненою, адже існує низка обмежень, які є так званими перепонами, що стоять на шляху прогресу.

Запровадження бізнес-консультування як складової частини інфраструктури ринкової економіки в подальшому приведе до таких змін:

- формування покращеної практичної бази системи професійної освіти з підготовки консультантів;
- підвищення престижності цієї професії;
- збільшення поінформованості щодо надання консалтингових послуг;
- збільшення споживання цих послуг малими та середніми підприємствами з огляду на їх дешевизну;
- скорочення залучення іноземних спеціалістів, що зменшить вартість консультаційної частини багатьох проєктів та зробить цю послугу більш доступною;
- надання можливості молоді та нестандартним у своєму мисленні фахівцям оптимально пристосувати «ноу-хау» у сфері управління до специфічних умов України;
- врегулювання нормативно-правової бази;
- взаємовигідна інтеграція зарубіжного досвіду до умов національної економіки.

Отже, використання молодими підприємцями професійного бізнес-консультування може стати ефективним способом досягнення ефективного та продуманого ведення справ, важливим фактором підвищення вітчизняного рівня підприємницької спільноти, умовою відновлення економіки країни й формування сучасного економічного світогляду майбутніх підприємців.

## Підготовка молоді до відкриття й ведення власної справи у процесі реалізації освітньо-виховної діяльності

У попередніх розділах висвітлено особливості реалізації різних видів консультування з молодіжного підприємництва в центрах кар'єри чи інших структурних підрозділах закладів П(ПТ)О, діяльність яких спрямована на розвиток кар'єрної і підприємницької компетентностей здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. Водночас, як показує практика, підготовка молоді до підприємництва може реалізовуватися також безпосередньо в освітньо-виховному процесі закладу П(ПТ)О:

1) під час вивчення **предметів**, спеціально введених до навчального плану підготовки здобувачів професійної освіти з метою розвитку в них готовності до підприємницької діяльності («Основи підприємництва», «Основи підприємницької діяльності», «Основи галузевої економіки та підприємництва», «Основи ринкової економіки та підприємництва», «Основи галузевої економіки») <sup>26</sup>;

2) у процесі вивчення окремих **модулів**, важливих для відкриття і ведення власної справи, включених до змісту різних предметів загальнопрофесійної, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки;

3) у ході розгляду окремих **завдань** теоретичного і практичного характеру на різних предметах суспільно-гуманітарного, природничо-математичного та професійного спрямування;

4) на **класних годинах** (інформаційні години, бесіди, вікторини, круглі столи, дискусії, літературні мікси, творчі зустрічі та інші форми групової роботи з розвитку інтересу здобувачів освіти до молодіжного підприємництва);

5) шляхом участі здобувачів освіти у **масових заходах**, включених до плану виховної роботи закладу освіти;

6) у процесі **інноваційної освітньої діяльності** закладу освіти.

### ***Розвиток підприємницької компетентності під час вивчення окремих предметів***

Розвитку кар'єрної та підприємницької компетентностей, формуванню готовності до відкриття і ведення власної справи сприяють вивчення низки предметів, серед яких: «Основи галузевої економіки і підприємництва», «Основи підприємницького успіху», «Техніка пошуку роботи», «Основи галузевої економіки і підприємництва», «Основи трудового законодавства», «Українське ділове мовлення», «Професійна етика та основи психології», «Основи підприємництва», «Професійна етика», «Основи правових знань», «Основи підприємницької діяльності», «Основи підприємницького успіху», «Фінансова

<sup>26</sup> Базиль Л. А., Байдулін В. Б., Гриценко І. А., Єршова Л. М., Орлов В. Ф., Савченко М. О., Теловата М.Т., Тітова О. А. (2022). Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: Довідник. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України. С. 16.

грамотність», «Комерційна діяльність», «Основи професійної мобільності», «Технологія сучасного виробництва», «Основні трудові права і обов'язки фізичної особи – роботодавця», «Підприємство як суб'єкт господарювання», «Фінансово-кредитне забезпечення підприємства», «Основи маркетингової діяльності», «Основи менеджменту», «Планування підприємницької діяльності», «Поняття приватного підприємства» тощо.

Найбільш поширеним навчальним предметом є «Основи галузевої економіки та підприємництва», на вивчення якого відводиться зазвичай 40 годин. Цей предмет дає змогу учнівській молоді отримати важливі для підприємництва знання, уміння й навички: грамотне розпорядження своїми та чужими грошима (наприклад заробітна плата, кредитні гроші); вміння витратити або інвестувати; правильний вибір банківських послуг (наприклад процентні ставки за вкладками); раціональний розподіл коштів (на що витратити, що відкласти, що в щось вкласти); знання алгоритму відкриття справи тощо.

Водночас 40 аудиторних годин з навчальної програми з предмета «Основи галузевої економіки та підприємництва» – це дуже мало для якісної підготовки до підприємницької діяльності. Тому їх варто посилювати іншими видами і формами роботи.

У закладі освіти можуть проводитися додаткові заняття: «Підготовка резюме» для випускників, бесіди з учнями випускних груп на теми «За крок до успіху», «Стратегія і тактика працевлаштування», «Моя професія – моє майбутнє», «Робітнича професія – крок до великої кар'єри», «Твоя кар'єра починається сьогодні», «Мрії перетвори в мету», «Професій тисяча – твоя одна», «Щастя людини в праці». На годинах спілкування з учнями обговорюються такі питання, як «Стратегія вибору професії», «Різноманіття робітничих професій», «Імідж випускників ЗП(ПТ)О». Розвиток кар'єрної та підприємницької компетентностей відбувається також під час вивчення таких дисциплін, як «Ділова активність», «Основи галузевої економіки і підприємництва», «Основи трудового законодавства».

### ***Модульне навчання***

Від закладів професійної освіти сучасні умови ринку праці вимагають суттєво актуалізувати зміст та підвищити якість професійної підготовки на всіх рівнях освіти з орієнтацією її на міжнародні стандарти якості, інтенсифікувати діяльність з укрупнення, інтеграції професій, рішуче повернути установи професійної освіти до потреб територіальних ринків праці. Одним із механізмів рішення поставленого завдання є введення в систему безперервної професійної освіти програм, побудованих на основі модульно-компетентнісного підходу. Модульно-компетентнісний підхід є концепцією організації освітнього процесу, в якій як мета навчання виступає сукупність професійних компетенцій учня, як засіб її досягнення – модульна побудова змісту та структури професійного навчання.

За допомогою модульного навчання досягається розвиток особистості учня шляхом забезпечення гнучкого змісту навчання, переосмислення та адаптації дидактичної системи до індивідуальних можливостей, потреб та рівня базової підготовки учнівської молоді. Ключовим принципом модульно-компетентнісного підходу є орієнтація на цілі, значущі для сфери праці. Окремий модуль виступає цілісною одиницею освітнього стандарту за спеціальністю або освітньою програмою та забезпечує комплексне освоєння вмінь та знань у межах формування конкретної компетенції, яка забезпечує виконання конкретної трудової функції, що відбиває вимоги ринку праці.

Принцип модульної побудови є логічним продовженням принципу функціональності. Модуль освітнього стандарту – це цілісний набір компетенцій, що підлягають засвоєнню. Гнучкість модульних програм професійної освіти заснована на компетенціях і дозволяє:

- оперативно замінювати модулі або оновлювати їх зміст при зміні вимог до фахівця;
- дає можливість індивідуалізувати навчання для кожного учня, виходячи з його рівня знань та умінь, шляхом комбінування необхідних модулів;
- дозволяє застосовувати ті самі модулі як елементи відразу кількох навчальних програм.

Професійний модуль – частина основної професійної освітньої програми, що має певну логічну завершеність результатів освіти та призначена для освоєння професійних компетенцій у рамках кожного з основних видів діяльності. Дидактична структура модульної програми прогнозується, проектується та здійснюється на основі загальних та специфічних принципів.

Модуль, включений у цю програму, є самостійною одиницею освітньої програми, яка спрямована на формування певної професійної компетенції чи групи компетенцій. Іншими словами, модуль – це закінчена одиниця освітньої програми, що формує одну або декілька певних професійних компетенцій, які супроводжуються контролем знань та умінь, які визначаються на виході. Відповідно модульна освітня програма – це сукупність та послідовність модулів, спрямована на оволодіння певними компетенціями, необхідними для присвоєння кваліфікації.

Якщо в традиційній системі навчання головним був взаємозв'язок «Держстандарт – навчальний план – дисципліна – учень», то в новій системі модуль стає однією з найважливіших одиниць, що регулюють і програму навчання, і діяльність викладачів, і сам процес навчання учнівської молоді; оцінку знань до отримання відповідної кваліфікації.

Проектування модульної програми здійснюється на основі аналізу моделі професійної діяльності фахівця, його знань, компетенцій (професійних та загальнокультурних), потім визначається перелік професійно-педагогічних дисциплін, необхідних для розвитку та освіти учнів. На завершальному етапі розробляється модульна програма, що включає навчальний план та комплект

модульних програм навчальних предметів. Для кожної модульної програми навчального предмета проектується пакет навчальних модулів, куди входять:

- нормативна та навчально-методична документація (вимоги нового покоління до мінімуму змісту, рівня професійної підготовки випускників зі спеціальності та вимоги до культуроформувальних якостей випускників професійної школи);

- зразковий навчальний план з відповідної спеціальності;

- зразкові навчальні програми з усіх дисциплін зразкового навчального плану та виробничої (професійної) практики;

- приблизний перелік кабінетів, лабораторій, майстерень та споруд;

- професійна освітня програма закладу освіти з відповідної спеціальності;

- професійна освітня програма закладу освіти (державні вимоги до мінімуму змісту та рівня підготовки випускників зі спеціальності (регіональний компонент));

- вимоги закладу освіти до випускника;

- робочий навчальний план;

- плани навчальних занять;

- робочі навчальні програми з усіх дисциплін з вибору учнями та факультативної, виробничої практики;

- програма підсумкової державної атестації випускників даної спеціальності;

- структура та зміст навчально-модульних компонентів (модульні програми діяльності викладачів);

- методичні та дидактичні матеріали на допомогу учням та викладачам, поради щодо оформлення проєктів, завдання для самостійної, дослідницької роботи, глосарії, література, комп'ютерні технології, слайди, рекомендації викладачам щодо реалізації структури та змісту навчальних модулів та проєктних технологій;

- засоби контролю (вхідний, рубіжний, підсумковий контроль).

Модульна програма будь-якої дисципліни ґрунтується на сукупності розділів та навчальних тем, обов'язкових для всіх учнів, на виборі учнями, які цікавляться поглибленим вивченням тієї чи іншої дисципліни та досліджуваних факультативно. Відповідно до такої програми кожен учень отримує можливість самостійної реалізації траєкторії особистісного, професійного та соціокультурного розвитку.

На етапах впровадження та реалізації велике значення має науково-методичне забезпечення освітнього процесу. Позначимо пріоритетні умови науково-методичного забезпечення реалізації модульно-компетентнісного підходу у процесі викладання професійних дисциплін в установах професійної освіти:

– розробка нормативної та навчально-методичної документації, що дозволяє реалізувати компетентнісний підхід у процесі викладання професійних дисциплін (педагогіка, психологія);

– відбір та реалізація інноваційних технологій, що відображають проєктний, дослідницький, проблемно-розвивальний, креативний, особистісно-діяльнісний характер;

– виявлення критеріїв ефективності науково-методичного забезпечення реалізації модульно-компетентнісного підходу у процесі професійної підготовки учнівської молоді відповідно до критеріально-діагностичної бази формування культури гуманітарної освіченості учнів професійної школи;

– спеціальна підготовка викладачів до освоєння науково-методичного забезпечення реалізації компетентнісний підхід у процесі професійної підготовки учнівської молоді.

Головна ідея компетентнісного підходу полягає в тому, що потрібно не стільки мати знання як такі, скільки мати певні особистісні характеристики та вміти у будь-який момент самостійно відбирати та користуватися вже накопиченими знаннями в різних ситуаціях та сферах життя. Досягнення нової якості освітнього процесу через реалізацію модульно-компетентнісного підходу, впровадження в освітній процес сучасних педагогічних та інформаційних технологій, зміна змісту підготовки з метою максимального його наближення до запитів ринку праці – ось основа професійної підготовки майбутніх педагогів у закладах професійної освіти.

Розвиток кар'єрної і підприємницької компетентностей майбутніх фахівців здійснюється за допомогою окремих модулів, серед яких: «Основи підприємницького успіху», «Фінансова грамотність», «Комерційна діяльність», «Електронна комерція», «Управління бізнесом», «Основи споживчих знань», «Основи малого бізнесу», «Економіка підприємств різних типів», «Основи рекламного маркетингу та дизайну», «Основи маркетингу та менеджменту», «Основи трудового законодавства», «Основи правових знань», «Охорона праці», «Охорона праці та навколишнього середовища», «Техніка пошуку роботи», «Навички для успішної кар'єри», «Українське ділове мовлення», «Професійна етика», «Професійна етика та основи психології», «Ділова активність», «Основи професійної мобільності», «Зовнішньоекономічна діяльність», «Антикризовий менеджмент», «Ринкові дослідження», «Інфраструктура товарного ринку», «Основи оподаткування», «Технології», «Громадянська освіта» тощо.

Наприклад, під час вивчення предмету «Технології» в деяких закладах освіти може вивчатися окремий модуль «Основи підприємницької діяльності». Для посилення педагогічного ефекту може розроблятися спецкурс «Основи підприємництва» та відповідний електронний навчально-методичний комплекс, що застосовується для вивчення згаданого вище модуля предмету «Технології».



Є також практика запровадження курсу «Підприємництво для школярів», представленого у вигляді освітнього серіалу, що складається з 6 модулів і 36 серій, які допомагають учням усвідомити переваги ведення підприємницької діяльності (посилання на доступні модулі: «Ідея»<sup>27</sup>, «Маркетинг»<sup>28</sup>, «Команда»<sup>29</sup>, «Фінанси та продажі»<sup>30</sup>, «Презентація продукту»<sup>31</sup>). Розвиток кар'єрної і підприємницької компетентностей в освітньому процесі здійснюється також на заняттях при вирішенні теоретичних і практичних завдань.

Назви інших модулів робочих програм, що можуть сприяти розвитку кар'єрної/підприємницької компетентностей: «Основи підприємницької діяльності», «Техніка пошуку роботи і побудова кар'єри»; «Малий бізнес», «Основи підприємництва», «Особливості працевлаштування у сучасних умовах», «Організація обслуговування клієнтів та керування роботою персоналу»; «Управління роботою персоналу», «Основи галузевої економіки та підприємництва», «Техніка пошуку роботи», «Створення бізнес-плану», «Самопрезентація», «Оформлення документів при прийомі на роботу», «Робота за кордоном», «Перший робочий день та професійна самореалізація» тощо.

#### *Завдання теоретичного і практичного характеру*

Розвивати підприємницьку компетенцію учнів можна також у ході розгляду окремих завдань теоретичного і практичного характеру на різних предметах суспільно-гуманітарного, природничо-математичного та професійного спрямування або в процесі проєктної діяльності: групові дослідження «Наш земляк – успішний підприємець» та їх публічний захист на конкурсі під час занять у рамках «Дня підприємця»; підготовка на заняттях до конкурсу есе про значення особистісних якостей та компетенцій підприємця у досягненні ним успіху; конкурс молодіжних підприємницьких проєктів учнівської молоді; професійні проби «підприємець-початківець», а також проведення у спеціальному форматі заходів «Зустріч з успішним підприємцем – квиток у майбутнє».

Дуже актуальною є організація навчання молоді за освітніми програмами, спрямованими на набуття навичок ведення бізнесу та створення малих і середніх підприємств із виявленням осіб, які мають здібності до зайняття підприємницькою діяльністю для надання адресної підтримки у створенні власного бізнесу. Важливим є формування основних навичок підготовки бізнес-планів, їх презентації, а також опрацювання механізму їхньої практичної реалізації. Істотного підвищення рівня розвитку підприємницької

---

<sup>27</sup> <https://cutt.ly/oxkWK4j>

<sup>28</sup> <https://cutt.ly/YxkW6AJ>

<sup>29</sup> <https://cutt.ly/axkEonR>

<sup>30</sup> <https://cutt.ly/gxkEjiU>

<sup>31</sup> <https://cutt.ly/1xkEbNQ>

компетентності можна досягти за рахунок забезпечення ефективної взаємодії ЗП(ПТ)О:

- з одного боку, освітніми установами ЗП(ПТ)О та елементами технічної інфраструктури підприємництва, які допоможуть у вирішенні питань, що стосуються техніки та технології виробництва, матеріально-технічної бази;

- з іншого боку, вагомий внесок можуть зробити організації додаткової освіти, що надають можливість поглибленої підготовки з окремих компетенцій;

- з третього боку, безумовно, потрібна участь бізнес-спільноти, яка виступатиме як ментори, експерти і, зрештою, розглядатимуть молодих підприємців як потенційних контрагентів та бізнес-партнерів.

У даних випадках йдеться про демонстрацію здатності пройти весь шлях від підприємницької ідеї до практичного започаткування підприємницької діяльності та отримання практичного результату – відкриття власної справи. Після цього молодий підприємець отримує можливість у повній мірі скористатися досить широким спектром різних заходів підтримки, наданих уже елементами підприємницької інфраструктури та спеціалізованими організаціями на кшталт Фонду підтримки підприємництва та ряду інших.

### ***Розвиток підприємницької компетентності на класних годинах***

На класних годинах більш зручно та ефективно використовувати інформаційні години, бесіди, вікторини, круглі столи, дискусії, літературні мікси, творчі зустрічі та інші форми групової роботи з розвитку інтересу здобувачів освіти до молодіжного підприємництва. У таблиці наводимо орієнтовну тематику виховних годин на 2023–2024 роки.

Таблиця 1

#### **Теми виховних годин на 2023–2024 н. р.**

№	Тематика	Дата
<b>Вересень</b>		
1.	«Україна – єдина країна для процвітання молодіжного підприємництва»	
2.	«Що означає бути підприємцем?»	
3.	«Як бути успішним підприємцем у своєму житті»	
4.	««Козацькими шляхами» до підприємництва»	
5.	«Інноваційні проєкти з підприємництва»	
6.	«Підприємець – майбутня успішна кар'єра»	
<b>Жовтень</b>		
1.	«Любов до своєї справи та повага до споживачьких потреб людей – основні ідеали справжнього підприємця»	
2.	«Пам'ятаймо, чії ми сини, пам'ятаймо, що ми – з України». (День українського козацтва)	
3.	«Підприємницький талант є у кожного – не губи його»	
4.	«Волонтерство у діяльності підприємця»	
5.	«Мій шлях до успішної кар'єри підприємця»	
<b>Листопад</b>		
1.	«Тепло моїх долонь, і розуму, і серця я Україні милій віддаю (до Дня української писемності)»	

2.	«Твої перші кроки у молодіжному підприємстві»	
3.	«Підприємець – це майбутнє твоє, Україно»	
4.	«Молодіжне підприємство – квест для дорослого життя чи твоє успішне майбутнє?)»	
5.	«Благодійність як духовна потреба підприємця»	
	<b>Грудень</b>	
1.	«Історія підприємницького успіху громадян моєї батьківщини є історією успіху мого життя»	
2.	«Закон про підприємство – мені про закон» (10.12 – Міжнародний день права)	
3.	«Порядності і честі в підприємстві треба вчитися завжди»	
4.	«За крок до підприємницького успіху»	
5.	«Історія виникнення і успіху меценатів України»	
	<b>Січень</b>	
1.	«Ділова активність – дзеркало, в якому кожен показує своє обличчя»	
2.	«Моя соборна Україна – це країна молодих і перспективних підприємців»	
3.	«Креативні ідеї в бізнесі. Як їх генерувати?»	
	<b>Лютий</b>	
1.	«Ми любимо молодіжне підприємство».	
2.	«Фінансова грамотність кожного з нас»	
3.	«Мова моя калинова, мова моя материнська, мова моя українська» (до Міжнародного дня рідної мови)	
4.	«Чесність і порядність в підприємстві – вінець духовності»	
	<b>Березень</b>	
1.	«Мій шлях до кар'єрного успіху»	
2.	«Видатні українські підприємці»	
3.	«Шкідливості нечесності і непорядності в бізнесі»	
4.	«Успіх в молодіжному підприємстві як показник психологічного здоров'я нації» (07.04 – Всесвітній день здоров'я)	
5.	«Бізнес – привілея для молодих»	
	<b>Квітень</b>	
1.	«Нестандартне мислення – ключ до підприємницького успіху»	
2.	«Через терни – до зірок» (Історія успіху запрошеного підприємця)	
3.	«Мрії про молодіжне підприємство перетворити в мету»	
4.	«Наслідки некомпетентного менеджменту й неправильно розставлених акцентів в управлінні перспективною процвітаючою компанією»	
5.	«Я зможу бути успішним підприємцем!»	
	<b>Травень</b>	
1.	«Відступити від честі – перестати бути справжнім підприємцем»	
2.	«Поговоримо про Берегиню роду людського». (09.05 – День матері)	
3.	«Весь шлях від підприємницької ідеї до відкриття власної справи»	
4.	«Як в умовах кризи зберігати ефективність команди й підтримувати в ній нормальну атмосферу»	
	<b>Червень</b>	
1.	«Зустріч з успішним підприємцем – квиток у майбутнє».	
2.	«Наш земляк – успішний підприємець»	
3.	«Вирушаючи у життєву дорогу»	
4.	«Золоті правила створення власного бізнес-плану»	

### *Позааудиторні та інтегровані форми роботи з розвитку підприємницької компетентності*

Лабораторією професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України за сприяння Директорату професійної освіти МОН України була розроблена та запропонована анкета для опитування, в якому у 2022 р. взяли участь 86 закладів професійної освіти. Аналіз отриманих результатів показав, що основними формами позааудиторної роботи з розвитку кар'єрної та підприємницької компетентностей є класні години; опитування, анкетування, тестування учнів; індивідуальні та групові консультації юристів, бізнес-аналітиків, психологів, соціальних педагогів, кар'єрних радників; круглі столи, семінари, науково-практичні конференції, практикуми, майстер-класи; дні кар'єри, ярмарки вакансій, літературні мікси; зустрічі з кращими випускниками й роботодавцями, дискусії і бесіди; екскурсії та фестивалі; професійні заходи від роботодавців; психологічні та бізнес-тренінги; сертифіковані програми менторства і наставництва; консультативні ради; просвітницька, коучингова, проєктна та виробнича діяльність; моніторингові дослідження тощо. Також популярною є співпраця закладів освіти з центрами зайнятості щодо здійснення консультативної підтримки, інформування учнів і випускників про вакантні місця на підприємствах, організаціях, установах. Дуже поширеними також є заняття з техніки пошуку роботи «Підготовка резюме» для випускників; бесіди з учнями випускних груп «За крок до успіху», «Стратегія і тактика працевлаштування», «Моя професія – моє майбутнє»; години спілкування з учнями («Стратегія вибору професії», «Різноманіття робітничих професій», «Робітнича професія – крок до великої кар'єри», «Імідж випускників ЗП(ПТ)О», «Твоя кар'єра починається сьогодні», «Мрії перетвори в мету», «Професій тисяча – твоя одна», «Щастя людини в праці»); зустрічі учнів із підприємцями, випускниками освітнього закладу.

Найбільш ефективними інтегрованими формами роботи, які зручно використовувати в умовах дистанційного навчання і з залученням педагогів різних предметів, є психологічний практикум, електронне портфоліо, відеолекторій,<sup>32</sup>.

*«Психологічний практикум – це сукупність діагностичних і консультативних процедур, що можуть проводитися як на базі закладу освіти, так і онлайн психологом закладу, соціальним педагогом, класним наставником, запрошеним фахівцем на базі центру кар'єри (якщо такий є в закладі освіти) на основі затвердженої педагогічною радою програми психологічного діагностування і консультування.*

---

<sup>32</sup> Єршова Л. М. (27 жовтня 2020 р.). Розвиток підприємницької компетентності майбутніх фахівців із використанням елементів самоменеджменту. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства*: Мат-ли III Міжнар. наук.-практ. відео-конференції. Київ. (6 с.)

*Електронне портфоліо* – електронний ресурс для зберігання й поширення інформації про досягнення майбутніх кваліфікованих працівників певного закладу освіти. Призначення даної форми роботи – фіксування й накопичення досягнень, відслідковування росту професійної майстерності, представлення результатів діяльності та успіхів за час навчання в закладі освіти»<sup>33</sup>. Може розроблятися на уроках інформатики, наповнюватися як самотвійно, так і за сприяння психологів, класних керівників, соціальних педагогів, майстрів виробничого навчання тощо.

*Відеолекторій* – організований перегляд та обговорення документальних і художніх фільмів на тему підприємництва. Це дуже ефективна форма розвитку в учнів особистісних новоутворень, важливих для відкриття і ведення власної справи.

Дуже корисною для учнівської молоді під час занять буде добірка художніх біографічних кіношедеврів і документальних фільмів, які учні переглядають самостійно, а обговорюють колективно на різних заняттях.

Вони особливо цікаві тим учням, які прагнуть саморозвитку. Дивовижні й непередбачувані, надихаючі й такі, що мотивують, кінематографічні стрічки точно нікого не залишать байдужими. Яскраво й точно вони передають специфіку трейдингу й рекламного бізнесу, розкривають секрети успішних продажів і таємниці знаменитих підприємців, розповідають історії життя мільярдерів і власників корпорацій. З чого кожен із них починав свій шлях? Які перешкоди довелося їм долати? Чим вони жертвували заради досягнення своєї мрії?

Документальні і художні фільми наочно демонструють одразу кілька актуальних моментів у бізнесі, наприклад, наслідки некомпетентного менеджменту й неправильно розставлених акцентів в управлінні перспективною процвітаючою компанією. Фільми також розкривають секрети, як в умовах кризи зберігати ефективність команди й підтримувати в ній нормальну атмосферу.

Учнівська молодь поки що розуміє, що справжній успіх перебуває далеко за межами зони комфорту. Для його досягнення доведеться вибитися зі звичної колії, протистояти провокаціям і нападам недоброзичливців, долати труднощі, терпіти провали. Художні фільми переконують знову і знову: головне – вірити в себе, бачити мету й не помічати перешкод.

Доцільно після перегляду фільмів провести обговорення та спілкування з учнями, оскільки одні фільми можуть наштовхнути їх на оригінальні думки і висновки, інші – допоможуть народитися свіжим цікавим ідеям, треті – стануть справжнім одкровенням.

---

<sup>33</sup> Єршова Л. М. (27 жовтня 2020 р.). Розвиток підприємницької компетентності майбутніх фахівців із використанням елементів самоменеджменту. *Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства*: Мат-ли III Міжнар. наук.-практ. відео-конференції. Київ. (6 с.)

### ***Перелік найбільш популярних фільмів про підприємців :***

1. «Вовк з Уолл-стріт». Режисер: Мартін Скорсезе, 2013 р.
2. «Бойлерна». Режисер: Бен Янгер, 2000 р.
3. «Тінейджер на мільярд» . Режисер: Сонгіос Сугмаканан, 2011 р.
4. «Корпорація» (документальний фільм). Режисер: Марк Акбар, Дженніфер Еббот, 2003 р.
5. «Пірати Силіконової долини». Режисер: Мартін Берк, 1999 р.
6. «Людина, яка змінила все». Режисер: Беннетт Міллер, 2011 р.
7. «Стартап.ком» (документальний фільм). Режисер: Кріс Хегедус, Джехен Нуджейм, 2001 р.
8. «Авіатор» Режисер: Мартін Скорсезе, 2004 р.
9. «Джой». Режисер: Девід О. Расселл, 2015 р.
10. «Соціальна мережа». Режисер: Девід Фінчер, 2010 р.
11. «Уолл-стріт». Режисер: Олівер Стоун, 1987 р.
12. «Джеррі магуайер». Режисер: Кемерон Кроу, 1996 р.
13. «Джобс: імперія спокуси». Режисер: Джошуа Майкл Штерн, 2013 р.
14. «У всі тяжкі» (серіал). Режисер: Вінс Гілліган, 2008 р.
15. «У гонитві за щастям». Режисер: Габріеле Муччіно, 2006 р.
16. «Продавець». Режисер: Ніл Бреннан, 2009 р.
17. «Рокет сініх — продавець року». Режисер: Шіміт Амін, 2009 р.
18. «Гленгаррі Глен Росс (американці)». Режисер: Джеймс Фоулі, 1992 р.
19. «Хлопець, ти попав». Режисер: Роджер Нігард, 2001 р.
20. «Божевільні» (серіал). Режисер: Метью Вайнер, 2007 р.
21. «Клуб мільярдерів». Режисер: Джеймс Кокс, 2018 р.
22. «Межа ризику». Режисер: Андреас Апергіс, 2011 р.
23. «Надто крутий для невдачі» . Режисер: Кертис Хенсон, 2011 р.
24. «Аферист». Режисер: Брюс Колк, 2018 р.
25. «Хороший рік». Режисер: Рідлі Скотт, 2006 р.

Фільми про успішних і видатних бізнесменів є досить привабливими для учнівської молоді, особливо, якщо йдеться про реальних людей і реальні події. Навіть якщо перегляд фільму про мільйонерів здається учням усього лише приємним проведенням часу, неможливо не надихнутися завзятістю, витримкою, цілеспрямованістю й зухвалістю багатьох героїв фільмів, якостями, які привели їх до успіху. Фільми про успішних людей – це потужні мотиватори, які змушують учнів задуматися про свої ресурси і можливості, стимулюють до активних дій і можуть навіть стати поштовхом до відкриття власного бізнесу.

### ***Успішні практики***

У ході проведення опитування закладів професійної освіти отримано форми роботи, визнані педагогами-практиками як найбільш ефективні. Так, педагогами Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської

області відзначено ефективність таких заходів, як міжрегіональної координаційної Ради роботодавців та навчально-професійних закладів, закладів фахової передвищої освіти за участю Обласного, Кременчуцького та Горішньоплавневських Центрів зайнятості (16 грудня 2021 р.), Дня відкритих дверей (19 лютого 2022 р.), Дня кар'єри Вищого професійного училища № 7 м. Кременчука Полтавської області (19 травня 2022 р.) та Днів абітурієнта, які проводяться щочетверга.

Відмічено високу ефективність тренінгу Відокремленого структурного підрозділу «Любешівський технічний фаховий коледж Луцького національного технічного університету» на тему: «Побудова кар'єри та професійний розвиток» (20 червня 2022 р.), тренінгу від команди молодіжного руху «За майбутнє» на тему: «Бізнес з нуля» та «Розкрутка бізнесу» (25 жовтня 2021 р.).

Педагоги ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище» найбільш ефективними називають такі заходи: майстер-клас «Подорож у професію кухаря» (15.02.2022), онлайн-конференція у співпраці із Бердичівським міським центром зайнятості на платформі ZOOM (04.02.2021), літературний мікс «У профтехосвіті ми талановиті» (26.11.2019) у співпраці з Бердичівським міським центром зайнятості.

Центр кар'єри ДПТНЗ «Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище» використовує такі форми роботи з розвитку кар'єрної та підприємницької компетентностей, як фасилітативні форми та методи («Світове кафе» («Українська кав'ярня»), метод шести капелюхів («Six Thinking Hats»), стратегія Уолта Діснея, «Складання кластера», «П'ять «чому»?» «Fishbone» («Риб'ячий скелет»), «Парковка питань» тощо, Коучингові форми та методи (Метод конкретних ситуацій, метод емоційного стимулювання, «ХТО Я?!» Колесо ролей. «Рамка проблеми – рамка результату» Рамка проблеми. Модель планування і досягнення цілей «4Р» (Результат, ресурси, ризики, рішення), проекти). Людиноорієнтований дизайн. Тренінги та більш традиційні інтерактивні форми, лекції, екскурсії, зустрічі тощо. Найбільш успішні заходи з розвитку кар'єрної та підприємницької компетентностей 2022 року: «Профорієнтація в стилі коучинг» (для здобувачів освіти III курсу), психологічний тренінг «Успішна кар'єра! Бути готовим!», захист проєктів з підприємництва (для здобувачів освіти II курсу).

Педагогічними працівниками Львівського професійного коледжу готельно-туристичного та ресторанного сервісу з 29 листопада по 10 грудня 2021 р. було реалізовано навчальний курс «Фінансова грамотність» для початківців-підприємців. Його метою було формування системи знань та набуття вмінь і навичок, необхідних підприємцям-початківцям для налагодження процесу управління фінансами і бізнес-процесами (знайти джерела фінансування для свого підприємства, сформувати вміння й навички щодо розрахунку фінансових показників та точок беззбитковості, сформувати фінансову модель бізнесу). Крім того, було проведено низку заходів з розвитку кар'єрної компетентності та

підвищення кваліфікації для дорослого населення за підтримки програм ЮНІСЕФ та E4SKILLS.

Педагогічні працівники Міжгірського професійного ліцею проводить також майстер класи і «Тиждень професійно-технічної освіти». У 2022 р. найбільш успішними заходами з розвитку кар'єрної та підприємницької компетентностей стали тренінгові заняття («Зазирни у своє майбутнє», «Від мрії до цілі!»), а також тиждень професійної (професійно-технічної) освіти, під час якого було проведено психологічне тестування «Мій кар'єрний потенціал», конкурси професійної майстерності серед здобувачів освіти; День відкритих дверей; семінар-тренінг професійного спрямування для учнів III курсу «Мій професійний портрет».

Найбільш популярні форми роботи педагогічних працівників ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» – проведення тестувань, семінарів, майстер-класів, коуч-сесій, дистанційних конференцій. Відмічається участь Центру в тренінговій програмі для молоді «Skills Lab: успішна кар'єра» (2022), організатором якої є Агенція регіонального розвитку Вінницької області. Високу ефективність мають зустрічі з фахівцями провідних українських компаній («Lifecell» «Watsons», «Райффайзен Банк Аваль», «UKRSIBBANK BNP Paribas Group», «Укртелеком», «Укренерго» та «Метінвест Холдинг»). Більш детальну інформацію можна переглянути у довіднику <sup>34</sup>.

Підростаюче покоління завжди відрізняє енергія, ентузіазм, креативність та бажання досягнення нових цілей. У світі, який стає дедалі більше динамічним та глобальним, саме молодим належить особлива роль у розвитку сучасного суспільства, генерації свіжих ідей, нових підходів в організації та розвитку своєї справи. Але для того, щоб молоді рухатися далі, потрібно уважно ознайомитися з наявним вітчизняним та зарубіжним досвідом, а також подолати найчастіше скептичне ставлення населення до підприємницької діяльності як такої. Організації та об'єднання професійної та вищої освіти, здійснюючи не тільки освітні, а й виховні функції, можуть і повинні брати активну участь у формуванні адекватного уявлення про сучасне підприємництво, його роль у сучасному світі, а також про сукупність компетенцій та особистісних якостей, які необхідно мати для досягнення успіху в бізнесі. Сприяння розвитку підприємницького потенціалу підростаючого покоління, підвищення мотивації молоді до практичної підприємницької діяльності, а також сприяння вирішенню питань зайнятості, підвищення конкурентоспроможності та розвитку інновацій є нашими загальними завданнями, від вирішення яких без перебільшення залежить доля країни. Високу ефективність консультування учнівської молоді з молодіжного підприємництва можна досягти лише у випадку використання системного підходу, що передбачає органічне поєднання форм різної

---

<sup>3434</sup> Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до молодіжного підприємництва: Довідник. / Авторі-упорядники: Базиль Л. А., Байдулін В. Б., Гриценко І. А., Єршова Л. М., Орлов В. Ф., Савченко М. О., Теловата М. Т., Тітова О. А. Київ: Інститут професійної освіти НАПН України, 2022. – 196 с.



спрямованості: інформаційного, освітнього, консультаційного характеру, які організуються для всіх вікових категорій молодих людей на будь-яких етапах планування та становлення власного бізнесу з необхідним рівнем їхньої диференціації.

### ***Упровадження педагогічних інновацій з розвитку підприємницької компетентності***

Розвиток молодіжного підприємництва та шляхи його закріплення у професійних стратегіях молоді становлять особливу нішу у просторі науково-дослідного дискурсу. Його аналіз дозволяє зробити висновок про те, що в цьому напрямку є певні теоретичні та емпіричні розробки, присвячені особливостям молодіжного підприємництва і перспектив його розвитку, а також ролі системи освіти у розвитку молодіжного підприємництва як основи інноваційного підприємництва та інноваційного розвитку суспільства в цілому <sup>35</sup>.

З підприємництвом вчені найчастіше пов'язують перехід країни на інноваційну траєкторію розвитку, тому що його найважливішою рисою є новаторська сутність, природа, однак фіксується як така в контексті іншого функціонального призначення, пов'язаного з отриманням прибутку від підприємницької діяльності. Ця сторона підприємництва визначає інструментальну складову його функціональної специфіки, у той час як термінальна складова визначається саме новаторською природою цього виду діяльності <sup>36, 37, 38, 39, 40</sup>. Підприємницьке середовище в Україні у повоєнний час

---

<sup>35</sup> Алексеева, С. В., Базиль, Л. О., Байдулін, В. Б., Ваніна, Н. М., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Орлов, В. Ф. та Радкевич, О. П. (2019). Основи інноваційного підприємництва: програма навчальної дисципліни для закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; Ничкало, Н. Г. (Ред.). *Професійна освіта: науково-методичний журнал*. 2(83), с. 33-35. Київ: Педагогічна преса. Алексеева, С. В., Базиль, Л. О., Гриценко, І. А., Єршова, Л. М., Закатнов, Д. О., Орлов, В. Ф. та Сохацька, Г. В. (2020). *Підготовка майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу: теорія і практика*: монографія. Житомир: «Полісся». Гриценко, І. А. (2019). Проектна діяльність як засіб розвитку підприємницької компетентності майбутніх кваліфікованих кадрів. *Вища школа*, 3 (176), 45–53. Гриценко, І. А. (2020). Проектна діяльність як засіб формування підприємницької активності в учнівської молоді. *Вища школа*, 2 (187), 27–36. Гриценко, І. А. (2020). Розвиток підприємницького таланту майбутніх кваліфікованих кадрів у процесі проектної діяльності. *Вища школа*, 4 (189), 95–103. Hrytsenok, I. (2021). Pedagogical technology of entrepreneurial competence development of future qualified personnel in the project activity process.. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України; Радкевич, В. О. (Ред.). (2021). *Professional Pedagogics: електронний фаховий журнал категорії Б*, 1(22), 23-31. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.22.23-31>

<sup>36</sup> Гриценко, І. А., Байдулін, В. Б., Савченко, М. О. (2021). Від бізнес-ідеї до підприємницького успіху: *методичні рекомендації*. Житомир: «Полісся». Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/728126/>

<sup>37</sup> Алексеева, С. В., Базиль, Л. О., Байдулін, В. Б., Гриценко, І. А., Закатнов, Д. О., Єршова, Л. М., Орлов, В. Ф., Сохацька, Г. М., Теловата М. Т. (Ред.). (2021). *Підприємницька компетентність майбутніх фахівців: методичний посібник*. Житомир: «Полісся». Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/728893/>

<sup>38</sup> Алексеева, С. В., Базиль, Л. О., Байдулін, В. Б., Гриценко, І. А., Єршова, Л. М., Орлов, В. Ф., Сохацька, Г. М. (2021). Основи економічної грамотності та підприємництва: *навчальний посібник*. Житомир: «Полісся». Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/729005/>

<sup>39</sup> Гриценко, І. А. (2021). Модель розвитку підприємницької компетентності майбутніх фахівців у процесі проектної діяльності. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького*, Серія педагогічні науки. Черкаси, Вип. №3. С. 141-148. <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2021-3-141-148>. Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/728892/>

<sup>40</sup> Beekman, A. V., Robinson, R. B. (2004). Supplier partnerships and the small, high-growth firm: Selecting for success // *Journal of Small Business Management*. Vol. 42, N 1. P. 59–67.

є сприятливим для розвитку підприємницької активності серед молоді<sup>41</sup>; <sup>42</sup>; <sup>43</sup>. Змінити економічну ситуацію в країні в короткостроковий період досить складно, а значить, треба думати про довгострокові проекти, і в у цьому плані ми вважаємо, що без інституту освіти ніяк не обійтися з низки причин. По-перше, освіта виробляє і відтворює специфічну систему знань, що транслюється учням як майбутнім фахівцям у галузі підприємництва, тобто мова йде про кадрову підготовку та науковий супровід підприємницької діяльності через формування експертів та досвідчених фахівців у підприємницькій сфері діяльності. По-друге, інститут освіти через кадрове, наукове відтворення зберігає та відтворює культуру підприємництва, транслюючи її ціннісно нормативні зразки та традиції молодим поколінням, тобто освіта виконує найважливішу місію – культуруотворювальну.

Саме тому доцільно у роботі педагогічних працівників закладів професійної освіти використовувати розроблені науковцями лабораторії професійної кар'єри Інституту професійної освіти НАПН України у 2021 році методики і технології розвитку підприємницької компетентності майбутніх кваліфікованих робітників (розвитку ділової активності майбутніх кваліфікованих кадрів, їхньої фінансової грамотності, формування здатності до продуктивної проектної діяльності та ефективного самоменеджменту) та навчально-методичного забезпечення (*монографії* «Підготовка майбутніх кваліфікованих кадрів до підприємницької діяльності в умовах розвитку малого бізнесу: теорія і практика», *навчального посібника* «Основи економічної грамотності та підприємництва» (рекомендованого МОН України для використання в ЗП(ПТ)О), *методичного посібника* «Підприємницька компетентність майбутніх фахівців» та *методичних рекомендацій* «Від бізнес-ідеї до підприємницького успіху»).

Доведено педагогічний ефект від упровадження розроблених педагогічних інновацій: технологія розвитку ділової активності сприяла зростанню свідомої участі учнів в індивідуальній, груповій та колективній діяльності зі створення, представлення та реалізації бізнес-проектів; технологія розвитку підприємницької компетентності майбутніх фахівців у процесі проектної діяльності – активізації інтересу учнів до підприємницької діяльності, розвитку комунікативних і дослідницьких навичок; критичного мислення, автономності у вирішенні проектних завдань; технологія розвитку підприємницької

---

<sup>41</sup> Гриценко, І. А. (2022, травень 20). Розвиток навичок малого підприємництва в учнівській молоді закладів професійної (професійно-технічної) освіти. В. О. Радкевич (Ред.). *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної)*, Київ, 17-20

<sup>42</sup> Гриценко, І. А., Єршова, Л. М. (2022). Інтерактивні форми й методи підготовки майбутніх фахівців до підприємницької діяльності. *Професійна педагогіка*, 1(24), с.81-90. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.81-90>, [in Ukrainian]. (*наукометричні бази Ulrich's Periodicals Directory, Index Copernicus*).- UPL: <https://jrnls.ivet.edu.ua/index.php/1/article/view/720/940> Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/731901/>

<sup>43</sup> Гриценко, І.А. (2022). Методика розвитку підприємницької активності учнівської молоді засобами проектної діяльності. *Наукові записки Малої академії наук України*, 2(24), с. 19-27. <http://doi.org/10.51707/2618-0529-2022-24-03>, [in Ukrainian]. – 1,0 др. арк. Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/731900/>

компетентності майбутніх кваліфікованих кадрів із використанням елементів самоменеджменту – оптимізації часових витрат на виконання навчальних і парктичних завдань, раціоналізації використання інтелектуальних, фізичних та емоційних ресурсів, підвищенню продуктивності діяльності; технологія розвитку фінансової грамотності майбутніх кваліфікованих робітників – набуттю знань про грошовий обіг, оподаткування, бюджетну систему, доходи й витрати родини та сімейний бюджет, діяльність фінансово-кредитних установ, призначення та сутність страхування, функції посередників на фондовому ринку і види цінних паперів; удосконаленню навичок раціонально управляти фінансовими ресурсами, бути досвідченими користувачами фінансових послуг; виявленню здатності оперувати основними фінансовими категоріями; розвитку навичок ефективного управління власними фінансами)<sup>44</sup> та <sup>45</sup>.

Ці форми роботи допомагають формувати в учнів інтерес до підприємництва як професії через ознайомлення з основами підприємницької діяльності, освоєння навичок генерації власної бізнес-ідеї та командування, а також залучення до ідеї підприємництва як життєвої позиції. Для швидкого розвитку молодіжного сектора підприємництва створюються умови для масового залучення молоді до підприємницької діяльності та формується «правильний» імідж молодого підприємця та українського підприємництва в цілому. Молодь формує гетерогенну підприємницьку культуру/мільє, але вона істотно відрізняється від старших поколінь. Молоді підприємці спираються на ідеологію саморозвитку, маркером якої служить готовність до самонавчання, що постійно демонструється. Вони є агентами «мережевої соціальності» і розглядають накопичення мережевого капіталу (нетворкінг) як частину своєї роботи, розмивають межі між роботою та дозвіллям, публічним та приватним простором, вносячи елементи дозвілля, гри та задоволення у ділові простори та процеси, спираються на ресурси інформаційного суспільства, розширюючи простір підприємницької ініціативи.

---

<sup>44</sup> Алексеева, С. В., Базиль, Л. О., Байдулін, В. Б., Гриценко, І. А., Закатнов, Д. О., Єршова, Л. М., Орлов, В.Ф., Сохацька, Г. М., Теловата М. Т. (Ред.). (2021). Підприємницька компетентність майбутніх фахівців: *методичний посібник*. Житомир: Полісся. 266 с. Взято з: <http://lib.iitta.gov.ua/728893/>

<sup>45</sup> Hrytsenok, I. (2021). Pedagogical technology of entrepreneurial competence development of future qualified personnel in the project activity process. *Professional Pedagogics*, 1(22), с.23–31. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2021.22.23-31>, [in English]. В Е-бібліотеці: <http://lib.iitta.gov.ua/728129/>

## Організація консультування з молодіжного підприємництва в центрах кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Освіта має стати важливим інструментарієм популяризації молодіжного підприємництва. Для досягнення такого розвитку необхідно створювати та розвивати більше центрів кар'єри та бізнесу на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Занурення у підприємницьку діяльність починається ще у процесі навчання. Так, створення стартапів та малого бізнесу в начальному закладі не лише відповідає теперішнім тенденціям розвитку національної ринкової економіки, але й готує учнів до дорослого самостійного життя.

Важливо відкрити перед учнями багатогранний світ підприємництва з його можливостями, перспективою, особливостями, не приховуючи й труднощів. Здійснення консультування учнів з молодіжного підприємництва в центрах кар'єри та бізнесу є необхідним для допомоги учням наблизитись та зануритись у процес підприємницької діяльності. Гарна картинка підприємця, що її малюють випускникам шкіл при вступі до закладу П(ПТ)О, не може бути показником зацікавленості, усвідомлення та готовності до ефективної бізнесової діяльності. Успішний підприємець – це не красива картинка, а щоденні фізичні, розумові та емоційні активності, спрямовані на досягнення чітко визначеної мети<sup>46</sup>.

Формування готовності учнів до молодіжного підприємництва варто здійснювати з використанням системного підходу, в процесі якого перед учнями потрібно розкривати сутність підприємництва, розуміння його природи, особливостей підприємницького мислення, бізнес-планування, фінансової грамотності тощо. Метою діяльності центрів кар'єри та бізнесу має бути систематизація активностей щодо консультування учнів з молодіжного підприємництва. Так, учні мають знати характеристики підприємця та ідентифікувати їх у власній діяльності; усвідомлювати власну індивідуальну мету створення та розвитку підприємницької справи; вплив своєї діяльності на близьке оточення та суспільство в цілому, екологію тощо.

Досягненню цієї мети повинна сприяти методика консультування з молодіжного підприємництва у позанавчальній діяльності закладу П(ПТ)О. Вона розрахована на використання психологами і педагогічними працівниками центрів кар'єри та бізнесу закладів П(ПТ)О для забезпечення повної та продуктивної зайнятості випускників цих закладів освіти, запобігання серед них масового хронічного безробіття завдяки активному залученню учнів у позанавчальній діяльності до підприємництва та самозайнятості. Вирішення зазначених завдань

---

<sup>46</sup> Савченко, М. О. (2022). Консультування з молодіжного підприємництва в центрах кар'єри та бізнесу закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Інноваційна професійна освіта. Випуск 1(2). Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної) Інституту професійної освіти НАПН України (29 квітня, 17–20 березня 2022 р.), 224–225.*

набуває особливо важливого значення в умовах подолання кризових явищ в економіці України, обумовлених військовим станом внаслідок агресії сусідньої держави.

Характеристики підприємця – це складна тема, що не має чіткого списку необхідних йому характеристик. Є основні характеристики, які сприяють більш швидкому та ефективному розвитку рис підприємництва серед учнів. Тому підтримка підприємницької ініціативи серед них має включати відповідну професійну теоретичну та практичну підготовку учнів, допомогу випускникам у формуванні необхідного стартового капіталу. Для започаткування власного бізнесу учням потрібно мати спеціальні здібності: підприємницькі та організаційні. Суттєву роль повинен відігравати досвід у конкретній сфері діяльності та професійного спілкування. Учні також мають оволодіти знаннями у сфері економіки, права, менеджменту, маркетингу та психології.

Формування та розвиток в учнів профтехучилищ компетентностей, необхідних для ефективної підприємницької діяльності в умовах конкуренції, включає такі етапи.

На першому етапі пропонується у колі майбутніх підприємців під керівництвом куратора (викладача) центру кар'єри та бізнесу закладу П(ПТ)О перерахувати та обґрунтувати характеристики для конкретного виду підприємницької діяльності. За результатами обговорення групи складається таблиця, в якій вони мають бути відображені. Щоб усвідомити власну причетність до майбутньої діяльності, учні зазначають в окремому стовпчику наявність («+») або відсутність («-») в себе характеристик підприємця. Далі пропонується глибше поринути в самоаналіз та зазначити у випадку наявності характеристики – як саме вона використовується, розвивається учнем у навчальній та позанавчальній діяльності. У випадку ж відсутності – яким чином, завдяки конкретним діям учень може набути та розвинути потрібну характеристику.

Корисним має бути обговорення в колі однодумців у центрі кар'єри та бізнесу причини та мети створення конкретно обраного учнями підприємництва. За результатами обговорення потрібно скласти список важливих причин та проаналізувати власну чи суспільну користь, що вони несуть. Важливо, щоб був присутній баланс між власною користю та внеском у суспільний добробут. Для невідкладання своєї мрії на невизначений термін учні мають занотувати щонайменше 10 пунктів до списку того, що вони зроблять саме зараз для своєї майбутньої підприємницької діяльності.

Це можуть бути як конкретні речі на кшталт – вивчення німецької, щоб відкрити бюро перекладів, так і більш абстрактні – тренування лідерства, але із зазначенням конкретних дій (керівництво футбольною командою, волонтерська діяльність тощо). У процесі занять учні повинні дізнатися про інструменти мозкового штурму, постановку цілей, складання бюджету та задоволення індивідуальних потреб, при цьому опанувати співпрацю з іншими учасниками

групи. Навчальна група має імітувати реальний світ, в якому є люди із різними здібностями, характером, інтересами. Кожен має талант у тій чи іншій галузі. Тож створення активності у центрі кар'єри та бізнесу сприятиме кожному учню проявити та розвинути свої таланти, зокрема в сфері підприємництва.

Для успішної підприємницької діяльності важливі такі індивідуальні риси особистості учня, як соціальна відповідальність, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість щодо виконання намічених завдань, висока працездатність, самодисциплінованість, задовільний стан здоров'я тощо. Оскільки не всі учні, які зацікавилися роботою у сфері бізнесу, мають сформовані зазначені якості, важливе значення у позанавчальній діяльності центрів кар'єри та бізнесу закладів П(ПТ)О на другому етапі консультування з молодіжного підприємництва повинно приділятися підвищенню ефективності професійної орієнтації (особливо профконсультації та профвідбору) учнів та їх професійній підготовці до зайняття підприємництвом у конкретній сфері діяльності. Це має забезпечити свідоме та обґрунтоване їх подальше професійне самовизначення.

З точки зору Ю. Маршавіна (2011), обґрунтованою та адаптованою для сучасних українських умов ринкової економіки є комп'ютеризована методика дослідження підприємницького потенціалу особистості – психологічна програма «Бізнесмен», розроблена в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості<sup>47</sup>. Зазначена методика включає комплекс таких діагностичних інструментів: тест професійної мотивації (дослідження мотиваційного аспекту); редукована версія 16-ФЛЮ Кеттела та методика дослідження комунікаційних настанов; тест структури інтелекту Амтхауера.

Працівники центрів кар'єри та бізнесу закладів П(ПТ)О на основі використання програми «Бізнесмен» мають визначати ступінь орієнтації учнів закладів професійної освіти на молодіжне підприємництво у сфері обраної діяльності; рівень психологічного забезпечення вказаної мотивації (наявності в учнів важливих особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи підприємця); інтелектуального забезпечення мотивації учнів до підприємництва (рівня розвитку інтелекту (IQ) та загального нахилу до підготовки у сфері бізнесу).

Використання методики «Бізнесмен» (Методика дослідження підприємницького потенціалу) має визначити рівень професійної придатності учнів закладів П(ПТ)О щодо відкриття власної бізнесової справи. У процесі консультування учнів з молодіжного підприємництва у позанавчальній діяльності психологи та педагогічні працівники центрів кар'єри та бізнесу повинні надати їм рекомендації щодо формування та подальшого розвитку важливих особистісних якостей для підприємницької діяльності. За результатами профконсультації психологів у центрах кар'єри та бізнесу учень має знати, чи є у

---

<sup>47</sup> Маршавін, Ю. М. (2011). Регулювання ринку праці України : теорія і практика системного підходу : монографія. К. : Альтерпрес, с. 191.

нього схильності до підприємницької діяльності і чи зможе витримати конкуренцію у бізнесі<sup>48</sup>.

На третьому етапі консультування учнів з молодіжного підприємництва у позанавчальній діяльності закладів П(ПТ)О педагогічними працівниками їм потрібно запропонувати план щодо комплексної професійної підготовки з основ підприємницької діяльності. Цей план передбачає вивчення учнями правових засад підприємництва в Україні, особливості підготовки до започаткування власної бізнесової справи. Учні при вивченні правових засад підприємництва повинні ознайомитися з основами державного регулювання підприємництва, що відображені у Господарському кодексі України, Податковому кодексі України та Кодексі законів України про працю.

В результаті опанування правових засад підприємництва учні мають усвідомити, хто має право займатися легальним соціально відповідальним молодіжним підприємництвом, визначити для себе з рекомендованого в центрі кар'єри та бізнесу викладачами переліку сфер підприємницької діяльності, виходячи з опанованої ними робітничої професії, ту, де їм буде доцільно заснувати власну перспективну бізнесову справу з метою отримання бажаного розміру прибутку для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб.

Комплексна програма професійної підготовки учнів до молодіжного підприємництва повинна ґрунтуватися на тому, що вони в процесі оволодіння професією у профтехучилищі вже мають певний рівень компетентності в обраній сфері діяльності. Тому працівники центрів кар'єри та бізнесу ЗП(ПТ)О мають запропонувати учням модульну програму, що буде містити такі модулі: загальні навчальні дисципліни, підприємництво в сучасних ринкових умовах, бухгалтерський облік та фінанси суб'єктів підприємницької діяльності, менеджмент і маркетинг малого та середнього бізнесу.

Виходячи з особливостей обраної учнями сфери бізнесу, викладачами запропонована модульна програма може бути змінена та доповнена необхідними блоками. Практика свідчить, що підготовка учнів з молодіжного підприємництва у позанавчальній діяльності є результативною у бізнес-інкубаторах і бізнес-центрах. Педагогічним працівникам центрів кар'єри та бізнесу закладу П(ПТ)О, у разі наявності такої можливості, доцільно рекомендувати учням проходити практичні заняття з опанування підприємницькою діяльністю на малих підприємствах, що функціонують на площах профтехучилищ.

П'ятий етап консультування викладачами учнів з молодіжного підприємництва у позанавчальній діяльності має завершуватися розробкою учнями бізнес-плану та його публічним захистом. Бізнес-план повинен містити наступні розділи: вступ (резюме); опис товару, послуг, робіт; маркетинговий

---

<sup>48</sup> Пішко, Н. В. (укл.). (2002). Психологічні критерії та методи визначення схильності до підприємницької діяльності: методичні матеріали. К.: ПК ДСЗУ, с. 134.

план; організаційний план; фінансовий план; висновки мають розкривати перспективи власного бізнесу<sup>49</sup>.

При цьому педагогічним працівникам центрів кар'єри та бізнесу закладу П(ПТ)О варто особливу увагу учнів сконцентрувати на фінансову частину плану, розрахунок таких ключових показників підприємництва, як кошторис витрат, визначення джерел фінансування бізнесової діяльності (в тому числі пільгових), графік узгодження термінів і розмірів фінансування та витрат, система оподаткування та розрахунок витрат.

Шостий завершальний етап консультування учнів з молодіжного підприємництва у позанавчальній діяльності передбачає їх інформування з питань реєстрації їх майбутнього суб'єкта підприємницької діяльності. Учням закладів П(ПТ)О необхідно роз'яснити, що державна реєстрація суб'єкта підприємницької діяльності здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань».

---

<sup>49</sup> Карпюк, С. І. (2021). Основи підприємництва: навчальний посібник для здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти. б.м.в. (с. 31).  
<https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/04/19/Osnovy%20pidpryyemnytstva.pdf>



*Виробничо-практичне видання*

**Базиль Людмила Олександрівна**  
**Байдулін Валерій Борисович**  
**Гриценко Інна Антонівна**  
**Єршова Людмила Михайлівна**  
**Орлов Валерій Федорович**  
**Савченко Маргарита Олександрівна**  
**Теловата Марія Теодозіївна**

**МОЛОДІЖНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Практичний poradник

[Електронне видання]

Науковий редактор – Олена Тітова  
Літературний редактор – Лідія Гуменна.  
Комп'ютерна верстка та обкладинка<sup>50</sup> – Людмила Шестерікова

Формат 60x84/16.  
Авт. арк. 6,0.

Видавець і виготівник Інститут професійної освіти НАПН України.  
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:  
серія ДК № 3805 від 21.06.2010 року

---

<sup>50</sup> Рисунок з мережі Інтернет