

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ УЧНІВ ПТНЗ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ**

Посібник

Київ – 2015

УДК 377-057.87:331.36
ББК 74.56

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

Рецензенти:

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

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

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

Ф 79 **Формування** готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри : посібник / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.] ; за ред. Д. О. Закатнова. – К. : ІПТО НАПН України, 2015. – 188 с.

У посібнику проаналізовано теоретичні основи та розкрито особливості формування в учнів професійно-технічних навчальних закладів готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри, висвітлено шляхи розвитку їх уявлень про професійний успіх. Значної уваги приділено опису форм і методів формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри. У посібнику розглянуто особливості саморозвитку майбутніх кваліфікованих фахівців у контексті проблеми формування готовності до планування професійної кар'єри, наведено модель формування готовності учнів ПТНЗ до професійно-особистісного саморозвитку та розвитку професійної кар'єри, методику діагностики саморозвитку учнів професійно-технічних навчальних закладів. У роботі також розглянуто форми та методи формування соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ та моніторинг її сформованості.

Посібник призначений для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, працівників НМЦ ПТО, викладачів і студентів ВНЗ, аспірантів і докторантів.

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

© Вовковінський М. І., Закатнов Д. О.,
Карп'юк М. Д., Орлов В. Ф., Павлов Ю. О.,
Торчевська Н.В., 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПТНЗ ГОТОВНОСТІ ДО ВИБОРУ І РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	8
1.1. Сутність поняття «професійна кар'єра».....	8
1.2. Готовність учнів ПТНЗ до вибору і реалізації професійної кар'єри.....	14
1.3. Моніторинг готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри	19
1.4. Діагностика кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ.....	27
Література до розділу	34
РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ	36
2.1. Уявлення про професійний успіх як предмет педагогічних досліджень	36
2.2. Педагогічні умови розвитку у учнів ПТНЗ уявлення про професійний успіх	52
2.3. Моніторинг сформованості в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх	64
Література до розділу	74
РОЗДІЛ 3. ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ УЧНІВ ПТНЗ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ	76
3.1. Кар'єрні компетентності	76
3.2. Форми підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри	80
3.3. Методи формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри	101
Література до розділу	112
РОЗДІЛ 4. САМОРОЗВИТОК МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ ЯК ЧИННИК ГОТОВНОСТІ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ	115
4.1. Діяльна характеристика індивідуально-професійного саморозвитку	

майбутніх фахівців.....	115
4.2. Модель формування готовності учнів ПТНЗ до професійно-особистісного саморозвитку та розвитку професійної кар'єри.....	122
4.3. Діагностика саморозвитку учнів ПТНЗ.....	127
4.4. Використання ділових ігор для саморозвитку учнів ПТНЗ	132
Література до розділу	138
РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ФАКТОР ЇХНЬОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ВИБОРУ Й РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	140
5.1. Соціально-професійна компетентність як фактор впливу на вибір й розвиток професійної кар'єри	140
5.2. Методика формування соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ.....	149
5.3. Моніторинг сформованості соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ.....	157
Література до розділу	163
ДОДАТКИ	164
Додаток 1.Методика «Якорі кар'єри»	164
Додаток 2. Тест. Чи успішна Ви людина?.....	168
Додаток 3. Тест «Сім показників успішної людини».....	171
Додаток 4. Анкета «Хотіли б Ви досягти успіху в професійній діяльності»	172
Додаток 5. Анкета на тему «Успіх».....	178
Додаток 6. Короткий тест на успішність.....	183
Додаток 7. Рекомендації щодо організації та проведення Тижня професії. 183	
Додаток 8. Орієнтовний план (програма) проведення Тижня професії	187

ВСТУП

В сучасних умовах соціального розвитку суспільства, яке характеризується зростанням ступеня невизначеності, варіативністю соціального буття, глобалізаційними процесами в економіці тощо, постійно змінюються вимоги до професійної кваліфікації фахівців. У такій ситуації сучасному фахівцю, орієнтованому на професійний розвиток, уже недостатньо отримати професійну освіту і мати адекватні знання й уміння в рамках своєї професії. Він повинен сформувати в процесі навчання уявлення про власну професійну кар'єру, навички активної поведінки на ринку праці, навчитися управляти своїм професійним розвитком тощо.

У динамічному ринковому середовищі значна частина молоді не здатна здійснити вибір майбутнього трудового шляху, який рівною мірою задовольняв би її інтереси і потреби, а також потреби суспільства у кваліфікованих фахівцях. Тому одним з провідних завдань професійно-технічних навчальних закладів є створення умов, що забезпечуватимуть молодому поколінню можливості пошуку й реалізації найбільш ефективних, соціально прийнятних і затребуваних стратегій професійної кар'єри.

Нині процес життєвого і професійного самовизначення особистості набув якісно нових характеристик, значно розширивши часові межі. З одного боку, звертання сучасної освіти до особистості, пошук інноваційних умов для її професійної самореалізації, а з іншого – соціально-економічні перетворення в Україні, жорсткість умов «виживання» на сучасному ринку праці та низка інших факторів значно загострили суспільну потребу в розв'язанні проблем, пов'язаних із формуванням життєвих, в тому числі професійних, планів особистості, зажадали позначення конкретних перспектив, що відбивають найбільш оптимальні форми допрофесійної і професійної підготовки підростаючого покоління з метою адаптації його до самостійної трудової діяльності та формування готовності до вибору та реалізації майбутньої професійної кар'єри.

Професійну кар'єру ми розглядаємо як процес, що охоплює життєву перспективу особистості, регульований чітко поставленою метою формування

професійної траєкторії індивіда, що виражається у просуванні в заданому напрямі, в сукупності видів усвідомленої продуктивної діяльності, якими людина успішно займається впродовж життя з урахуванням суспільних й особистісних цілей та цінностей. Враховуючи те, що проблеми, пов'язані з процесом життєвого і професійного самовизначення учнівської молоді, поглиблюються особливостями їхнього особистісного розвитку на етапі оптації та професійної підготовки, необхідність педагогічного супроводу формування готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри є очевидною. Таким чином, формування в учнівської молоді й кваліфікованих робітників готовності до вибору та реалізації професійної кар'єри можна розглядати як засіб підвищення їхньої конкурентоспроможності на локальному та міжнародному ринках праці, зниження суспільних витрат на професійну підготовку молоді за рахунок сформованості в неї чіткого образу професійної траєкторії тощо.

Підготовка молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри має своєю метою встановлення певного співвідношення між світом освіти й світом професійної праці. Включення такої підготовки до змісту навчально-виробничого та виховного процесів професійно-технічних навчальних закладів зумовлюється низкою об'єктивних причин, а саме: освіта в темпах свого розвитку відстає від соціально-економічного розвитку суспільства; молодь, виходячи з освітньої системи, має нерозвинуті навички адаптування у динамічному професійному середовищі; значна кількість учнів не можуть побачити значущої взаємозалежності між тим, що вони вивчали у ПТНЗ, і тим, що вони мають робити на конкретному робочому місці; у більшості учнів ПТНЗ не сформовані навички прийняття рішень щодо професійного майбутнього, об'єктивних ставлень до світу праці та ін. Таким чином, підготовка до вибору та реалізації професійної кар'єри має на меті підготовку учнів ПТНЗ до наступної трудової діяльності шляхом формування навичок адаптації, які дали б їм змогу адаптуватися до змін суспільства саме так, щоб робота ставала більш значимою частиною всього способу життя. За такого підходу підготовку особистості до вибору і реалізації кар'єри можна трактувати як загальний обсяг досвіду, через

який накопичується знання виробляється ставлення до себе та професійній праці, а також навички, за допомогою яких вона самоідентифікується, обирає, планує й готується до роботи та інших життєвих можливостей, що у своїй сукупності власне й утворюють професійну кар'єру. При цьому готовність учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору та реалізації професійної кар'єри можна визначити як стійке особистісне утворення, що характеризується наявністю позитивно динамічного обсягу досвіду, через який у молодій людині накопичуються знання й виробляється ставлення до себе як майбутнього професіонала, а також вміння та навички, за допомогою яких особистість самоідентифікується, обирає, планує й готується до професійної діяльності та інших життєвих можливостей, що у своїй сукупності й утворюють її професійну кар'єру.

У посібнику проаналізовано теоретичні основи та розкрито форми і методи формування в учнів ПТНЗ готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри, висвітлено шляхи розвитку їх уявлень про професійний успіх. Також у посібнику розглянуто особливості саморозвитку майбутніх кваліфікованих фахівців у контексті проблеми формування готовності до планування професійної кар'єри, наведено модель формування готовності учнів ПТНЗ до професійно-особистісного саморозвитку та розвитку професійної кар'єри, методику діагностики саморозвитку учнів професійно-технічних навчальних закладів. У роботі також розглянуто форми та методи формування соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ та моніторинг її сформованості.

Посібник підготовлено авторським колективом: кандидат педагогічних наук Вовковінський Микола Іванович (розділ 4, додатки); кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник Закатнов Дмитро Олексійович (розділ 1, вступ, додатки); кандидат філологічних наук, доцент Карп'юк Марія Денисівна (матеріали до розділів 3 і 5); доктор педагогічних наук, професор Орлов Валерій Федорович (розділ 2, додатки); доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник Павлов Юрій Олексійович – (матеріали до розділів 3 і 5); кандидат педагогічних наук Торчевська Наталя Вікторівна – (розділ 3, додатки).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПТНЗ ГОТОВНОСТІ ДО ВИБОРУ І РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

1.1. Сутність поняття «професійна кар'єра»

Соціально-економічні перетворення, зумовлені переходом України до ринкової економіки, характеризуються складністю й неоднозначністю процесів, що відбуваються на ринку праці. Вони визначають необхідність якісної зміни змісту, форм і методів підготовки молоді до успішного входження до світу професійної праці, визначення й реалізації перспективної освітньо-професійної траєкторії. Перспективи розвитку економіки країн зумовлюють необхідність переосмислення цілей і завдань навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах, створення в них оптимальних умов для формування компетентної особистості, здатної до швидкої адаптації в динамічному ринковому середовищі. Результати психолого-педагогічних і соціологічних досліджень свідчать про нечіткість професійних намірів сучасної молоді, відсутність поєднання професійно-технічної освіти з процесами самопізнання і розвитку з метою професійного зростання учнів, неповного використання виховного потенціалу закладів професійно-технічної освіти щодо підготовки молоді до прогнозування свого особистісного та професійного розвитку. У цьому зв'язку актуалізується проблема підготовки учнів ПТНЗ до вибору професійної кар'єри, що визначає необхідність пошуків нових підходів до її вирішення в інтересах як самої особистості, так і суспільства.

У педагогічній і психологічній літературі можна зустріти велику кількість термінів, що описують уявлення особистості про майбутнє: «життєві цілі», «орієнтації на майбутнє», «життєва перспектива», «життєві плани», «планування майбутнього» тощо. Ці терміни різняться об'єктами майбутнього, рівнем узагальнення й, внаслідок цього, різним прикладним потенціалом. Але за кожним

із цих явищ, що належать до образу майбутнього людини, стоять зовсім конкретні психічні явища: переживання, життєві плани, цілі, цінності, рівні домагання тощо. Уявлення про майбутнє є невід'ємною частиною життєвого шляху учня ПТНЗ, оскільки вони утворюють суб'єктивний образ його розвитку. Особистість повинна невпинно розвиватися і змінюватися таким чином, щоб її властивості й можливості були краще «пристосовані» до нових, більш складних проблем майбутньої професійної діяльності.

Необхідною умовою успішного життєвого самовизначення, важливою частиною якого є професійна кар'єра, є усвідомлення людиною того, що вона сама вибрала професійний шлях. Робота над проектуванням власного життя передбачає активну життєву позицію і зв'язує психологічне сьогодення та психологічне майбутнє учня ПТНЗ. Вибір професійної кар'єри є індивідуально-значимою проблемою: це вибір способу життя, шляхів саморозвитку, вибір долі, це тривалий, багаторічний процес активного особистісного самовизначення.

Принагідно зазначимо, що проблема підготовки учнівської молоді до вибору і планування своєї професійної кар'єри є відносно новою для вітчизняної психолого-педагогічної науки. Упродовж останніх років було здійснено низку досліджень (Д. Беренова, А. Деркач, Д. Закатнов, В. Орлов, В. Толочек та ін.), в яких відображено нове бачення сутності поняття «професійна кар'єра» з позицій психології і педагогіки, розширено її понятійний апарат, встановлено зв'язок реалізації професійної кар'єри з основними етапами професійного розвитку та становлення особистості тощо. Проте у психолого-педагогічній літературі можна знайти декілька підходів до розуміння сутності таких понять, як «кар'єра» та «професійна кар'єра».

До початку 90-х рр. ХХ століття кар'єру досліджували переважно соціологи й економісти. Вона частіше розглядалася у вузькому значенні слова, а саме: як поділений на певні проміжки життєвий шлях людини, пов'язаний з її професійною діяльністю; як успішне просування в області суспільної, службової, наукової й іншої діяльності; або як рід занять, як професія, як послідовність і комбінація ролей, які людина виконує упродовж усього життя; як послідовність

посад, займаних співробітником в одній організації, а в цілому – як динаміка статусу й активності людини в трудовій сфері.

На сьогодні кар'єру частіше аналізують у широкому сенсі цього слова й у взаємозв'язку з різними напрямками розвитку особистості. У контексті проблеми професійного вибору професійну кар'єру розглядала Л. Кудрінська. Вона визначила її як тривалий процес трудової перспективи особистості, що розвивається, опосередкований процесом змагання між індивідами на основі диференціації здібностей [13]. Побудову кар'єри як процес професійного самовизначення розглядав М. Пряжников. Він зокрема зазначав, що в ситуації вибору професійної кар'єри людина опиняється кілька разів впродовж життя (після закінчення школи, після закінчення професійного навчального закладу, при переході до іншої професійної сфери діяльності тощо). Ґрунтуючись на широкому розумінні поняття «кар'єра», М. Пряжников розглядав професійне самовизначення як провідну складову частину кар'єри [20]. Оскільки професійне самовизначення пов'язане з розвитком «Я-концепції» особистості, то є підстави вважати, що й професійна кар'єра щільно пов'язана з нею. З точки зору А. Бражникової, професійна кар'єра є способом самореалізації індивіда в умовах трудової діяльності [2, с. 141]. У дослідженні Є. Толгурової професійна кар'єра розглядається як процес професіоналізації особистості, без якого допрофесійна і професійна підготовка не будуть повноцінними, оскільки в людини не сформується постійне прагнення до професійного зростання. Таким чином, підкреслював автор, головна мета вибору професійної кар'єри полягає у формуванні усвідомленого ставлення до самостійного планування, коректуванні й реалізації перспективи свого життєвого, особистісного й професійного розвитку [25]. Сутність поняття «кар'єра», не лише щодо професійної діяльності, а й в контексті інших життєвих подій, аналізували Д. Іванцевич і О. Лобанов. Вони, зокрема, зазначали, що про кар'єру мову може вестися не лише щодо професіоналів, але й домогосподарок, тимчасових, сезонних робітників тощо, оскільки вони теж прогресують у тому розумінні, що їхні здібності, уміння, навички тощо зростають разом із зростанням відповідного досвіду й

відповідальності. У такому разі, вказували дослідники, йдеться про розвиток людини, але без зміни її соціального статусу [10].

Таким чином, аналіз психолого-педагогічних досліджень дає змогу під професійною кар'єрою розуміти динамічний процес вибору оволодіння і включення особистості до трудової діяльності за певною професією, для якого є характерним його незакінченість у контексті перманентної професіоналізації протягом всього активного трудового життя, який передбачає постійне підвищення професійного рівня, а також допускає зміну професії. За такого підходу поняття «професійна кар'єра» можна інтерпретувати як процес самореалізації людини в професійному житті, який передбачає наявність адекватних умов для прояву і систематичного розвитку її знань, навичок та особистісних якостей, що надають можливість закріпити за собою певний соціальний і професійний статус [9].

Підготовка молоді до побудови професійної кар'єри має своєю метою встановлення певного співвідношення між світом освіти й світом професійної праці. Включення такої підготовки до змісту навчально-виробничого та виховного процесів професійно-технічних навчальних закладів зумовлюється низкою об'єктивних причин, а саме: освіта в темпах свого розвитку відстає від соціально-економічного розвитку суспільства; молодь, виходячи з освітньої системи, має нерозвинуті навички адаптування у динамічному професійному середовищі; значна кількість учнів не можуть побачити значущої взаємозалежності між тим, що вони вивчали у ПТНЗ, і тим, що вони мають робити на конкретному робочому місці; у більшості учнів ПТНЗ не сформовані навички прийняття рішень щодо професійного майбутнього, об'єктивних ставлень до світу праці та ін. Таким чином, підготовка до вибору та реалізації професійної кар'єри має на меті підготовку учнів ПТНЗ до наступної трудової діяльності шляхом формування навичок адаптації, які дали б їм змогу адаптуватися до змін суспільства саме так, щоб робота ставала більш значимою частиною всього способу життя. Із прийняттям такої позиції, підготовку особистості до вибору і реалізації кар'єри можна трактувати як загальний обсяг

досвіду, через який накопичується знання виробляється ставлення до себе та професійній праці, а також навички, за допомогою яких вона самоідентифікується, обирає, планує й готується до роботи та інших життєвих можливостей, що у своїй сукупності власне й утворюють кар'єру.

Планування кар'єри можна визначити як процес виявлення та постановки мети в роботі або бізнесі, аналіз поточної ситуації і прогнозування можливості її досягнення. Процес містить у собі вибір роду занять та професії, підготовку до неї, одержання роботи або відкриття своєї справи, професійне зростання, варіанти корекції кар'єри аж до моменту припинення професійної діяльності. Як і будь-який інший план, він вимагає регулярного моніторингу проміжних результатів і оцінки поточної ситуації, порівняння планованих і фактичних підсумків, внесення коректувань, доробок і деталізації відповідно до отриманих результатів. При виборі напряму професійної кар'єри і професії треба враховувати три основні умови успішної кар'єри: професія повинна бути цікава; професія має відповідати здатностям і можливостям людини; професія повинна бути затребуваною на ринку праці.

Перспективи професійної кар'єри учня ПТНЗ можуть відобразитися у плані професійної кар'єри. Зрозуміло, що такий план не є якимось документом, він має уявну форму й існує в думках молодшої людини. Процес розробки учнем ПТНЗ плану професійної кар'єри складається з ряду послідовних етапів. Перший етап має за мету побудову образу професійного майбутнього на основі аналізу власних інтересів учня й їх співвіднесення з бажаним образом себе як фахівця. Аналізуючи ідеальну модель професійного й особистого розвитку, учень складає власний портрет як майбутнього фахівця. При цьому йому слід визначити основні потреби ринку праці в контексті таких проблем: групи професій, що потребуються, затребувані відповідними професіями якості особистості, особистісно значущі професійні цінності тощо. Кожну з перерахованих проблем учень розглядає крізь призму власних здатностей (можу), інтересів (прагну) й запитів, потреб суспільства (треба). Таким чином, з'являється можливість визначити як основні фактори, що впливатимуть на професійне майбутнє учня

ПТНЗ, так і ресурси, необхідні йому для реалізації потенціалу професійно-технічної освіти в контексті професійної кар'єри.

Другий етап планування професійної кар'єри спрямований на постановку цілей. Аналізуючи свої переваги та здатності, учень визначає місце майбутньої роботи і бажані просування в посадовому або професійному аспектах (підвищення професійної майстерності, оволодіння додатковою (суміжною) спеціальністю тощо). Відповідно до вибору визначається мета і визначаються основні етапи на її досягнення (по закінченню ПТНЗ і на найближчі 5 років).

Третій етап являє собою вироблення дій по досягненню поставлених цілей. Відповідно до поставленої мети, учень проводить аналіз ресурсів і власних можливостей, необхідних для її досягнення (додаткова професійна освіта, саморозвиток тощо).

Четвертий етап передбачає дії по коректуванню і, в разі необхідності, зміни цілей. Для поглибленого аналізу та розуміння власних внутрішніх і необхідних зовнішніх ресурсів, учень у думках «оформляє» рефлексивний звіт, за підсумками реалізації кожного етапу плану (труднощі, з якими зіштовхнувся, ресурси, можливості, які не використовував).

Таким чином, план професійної кар'єри розв'язує проблеми відсутності чітких уявлень щодо прийдешнього професійного вибору і дає змогу подолати складності, що виникають в учнів ПТНЗ на різних етапах усвідомлення власних цілей відносно подальшої освітньо-професійної траєкторії. Такий план уможливорює зробити процес планування професійної кар'єри наочним і представленим у вигляді чітко структурованої діяльності.

У дослідженнях Є. Головахи [3] були виділені також деякі характеристики перспективи, якими повинен характеризуватися такий план:

1. Реалістичність перспективи – це здатність особистості розділяти реальність і фантазію, концентрувати зусилля на тому, що має підстави для реалізації в майбутньому.

2. Перспектива повинна мати певні оптимістичності – співвідношення позитивних і негативних прогнозів щодо свого майбутнього, а також ступеня

впевненості в тому, що очікувані події відбудуться в намічений термін. Оптимістичність перспективи тісно пов'язана з реальними досягненнями і з соціальною інтегрованістю особистості.

3. Диференційованість перспективи характеризується ступенем поділу майбутнього на послідовні етапи.

А. Чернявська [31] пропонує наступні етапи планування професійного шляху: а) збір інформації (основна діяльність – збір і оцінка професіографічної інформації); б) концептуалізація (основна діяльність – моделювання й візуалізація); в) «дизайн» (основна діяльність – вироблення стратегії); г) перетворення в життя (основна діяльність – планування дій); д) оцінка і формування нового плану (основна діяльність – оцінка й вироблення нового плану). При цьому вона підкреслює, що дані стадії застосовні до всіх видів кар'єрних рішень, незалежно від їхньої складності або віку, у якому вони приймаються.

Таким чином, планування професійного життя – це безперервний процес: навіть не міняючи свого робочого місця, людина завжди розвивається – одержує додаткову кваліфікацію, освоює нові методи роботи, міняє свою роль від учня до наставника і таке інше.

1.2. Готовність учнів ПТНЗ до вибору і реалізації професійної кар'єри

Оскільки ми розглядаємо професійну кар'єру особистості як специфічний процес, то коректною буде постановка питання про визначення сукупності параметрів, які б дали змогу здійснювати моніторинг його динаміки. Як зазначалося вище, дослідники проблеми підготовки особистості до побудови та реалізації професії кар'єри певним чином пов'язують її з проблемою професійного самовизначення особистості. Тому було б доцільно визначати вказані параметри за аналогією з параметрами, які характеризують професійне самовизначення особистості. Одним з інтегральних параметрів, який дає змогу відслідковувати результативність процесу професійного самовизначення особистості, є рівень її готовності до професійного самовизначення. Прийняття

такого параметру як характеристики стану та розвитку підготовки особистості до побудови професійної кар'єри, передбачає його змістовне наповнення, що дає змогу виявити структуру цього феномену та визначити показники прояву його структурних компонентів.

Ефективне виконання особистістю певної діяльності потребує її адекватної підготовки до неї. При цьому, як зазначають дослідники цієї проблеми, в основі будь-якої діяльності лежить готовність, зокрема психологічна, до її здійснення. Проблему психологічної готовності до різних видів діяльності досліджували Б. Ананьєв, Л. Божович, Л. Виготський, А. Деркач, М. Дьяченко, Л. Кандилович, М. Кобзев, В. Крутецький, О. Леонтєв, Б. Ломов, С. Рубинштейн, Д. Узнадзе й інші вчені. Аналіз цих досліджень дозволяє зробити висновок, що існуючі підходи до визначення сутності готовності до діяльності можна розподілити на три основні групи: готовність розглядається як психічний стан особистості (Н. Левітів, Б. Ломів, Д. Узнадзе й ін.); готовність визначається як стійка характеристика (якість) особистості, яка є результатом підготовленості до діяльності (М. Кобзев, В. Крутецький та ін.); синтез перших двох точок зору (М. Дьяченко, Л. Кандилович). Готовність розглядається як поліструктурне утворення, а в структурі психологічної готовності особистості до, наприклад, професійної діяльності виділяють наступні компоненти: образ структури дії, загальний психофізичний стан, психологічну спрямованість особистості на виконання необхідних дій тощо.

Розглядаючи психічну готовність у широкому сенсі, В. Шадриков вказував, що вона являє собою складний цілісний процес особистості і характеризується: твердою впевненістю людини у своїх силах; спробою активно, з повною віддачею сил боротися до кінця за досягнення певної мети; оптимальним рівнем емоційного збудження; високим ступенем психічної стійкості до різноманітних і значущих для людини негативно діючих зовнішніх і внутрішніх факторів; здатністю доволіно керувати своїми діями, почуттями, поведінкою в мінливих, напружених умовах діяльності. У вузькому значенні слова, стан психічної готовності, на думку автора, можна охарактеризувати впевненістю, легкістю, емоційним

підйомом, високою концентрацією уваги, установкою на прояв волі, зусиллям спеціалізованого сприйняття тощо [32].

Розглядаючи готовність до певної трудової діяльності як професійно важливу якість і як стійку характеристику особистості, М. Дьяченко й Л. Кандибович [7] включили до її структури наступні компоненти:

- мотиваційний (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї й інші стійкі професійні мотиви);
- орієнтаційний (знання й уявлення про особливості та умови діяльності, її вимоги до особистості);
- операційний (володіння способами і прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, уміннями і навичками, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення тощо);
- вольовий (самоконтроль, уміння керувати діями, з яких складається виконання трудових обов'язків);
- оцінний (самооцінка своєї професійної підготовленості й відповідність процесу розв'язку професійних завдань оптимальним трудовим зразкам).

Одним з найбільш актуальних підходів до визначення наповнення готовності є комплексний підхід, де готовність до професійної діяльності розглядається одночасно на особистісному, функціонально-психологічному і психофізіологічному рівнях аналізу. У рамках даного підходу явище готовності розкривається як цілісний прояв усіх сторін особистості, що дає можливість ефективно здійснювати провідну діяльність і виконувати свої професійні функції, тобто, готовність до професійної діяльності – це розвинена система переконань, поглядів, ставлень, мотивів, вольових і інтелектуальних якостей, знань, навичок, умінь, установок, налаштованості на певну поведінку. Така готовність досягається в ході моральної, психологічної, професійної і фізичної підготовки і є результатом всебічного розвитку особистості з урахуванням вимог, що визначаються особливостями професійної діяльності.

Прикладом такого підходу є структура професійної готовності, яку запропонував В. Сластьонін [23; 24]. Дослідник виділив у структурі професійної

готовності такі підструктури:

1. Психологічну готовність, тобто сформовану (з різним ступенем) спрямованість на діяльність, установку на роботу;

2. Науково-теоретичну готовність, тобто наявність необхідного обсягу спеціальних та загальних знань, що є необхідними для компетентної професійної діяльності;

3. Практичну готовність, тобто наявність сформованих на необхідному рівні професійних умінь і навичок;

4. Психофізіологічну готовність, тобто наявність відповідних передумов для оволодіння професійною діяльністю, сформованість професійно значущих особистісних якостей;

5. Фізичну готовність, тобто відповідність стану здоров'я і фізичного розвитку вимогам професійної діяльності й професійної працездатності.

Підготовку молодшої людини до певної діяльності можна визначити як активізацію її здібностей особистості до такого виду діяльності, зазначав К. Платонов. При цьому сутність такої підготовки полягає у формуванні не окремих якостей особистості, а психічних станів, які закріплюють взаємозв'язки певних якостей і формують уміння користуватися ними за певних умов. Дослідник стверджував, що при підготовці людини за певним напрямом трудової діяльності пріоритет необхідно надавати особистісному, а не вузькопрофесійному підходові, тобто підготовку до професійної діяльності бажано розглядати крізь призму розвитку особистості – як певну станину, аспект або функцію цілісного процесу педагогічного сприяння цьому розвитку [18, с. 81].

Підготовку молодшої людини до вибору професії не можна розглядати, стверджувала В. Чебишева, як одну з локальних проблем педагогічної практики. Формування готовності учнів до вибору професії в умовах навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи передбачає розуміння учнем того, що праця є суспільним обов'язком, і конкретну обізнаність про те, що і як потрібно буде робити в разі обрання даної професії, які фізичні та психічні вимоги ця професія висуває своїм працівникам, а також виробити навички самооцінки, вміння

правильно вирішити питання про власну відповідність вимогам професії [30, с. 18].

Одним із прикладів визначення готовності до вибору професії як стабільної характеристики особистості можна навести визначення, сформульоване Є. Павлютенковим. Дослідник вважав, що готовність до свідомого вибору професії є складним структурним утворенням взаємопов'язаних, скріплених переконаннями морально-вольових якостей особистості, способів поведінки, знань про професію, практичних умінь та навичок, сформованих у відповідності до вимог суспільства і можливостей навчально-виховного процесу [16, с. 47].

Варто зазначити, що вітчизняними дослідниками досить активно вивчалися особливості формування готовності учнівської молоді у контексті проблеми підготовки до вибору професії і проблеми підготовки до професійного самовизначення. Оскільки дефініції «готовність до вибору професії» і «готовність до професійного самовизначення» є досить близькими за змістовним наповненням до педагогічної категорії «готовність до вибору і реалізації професійної кар'єри», то доцільно розглянути їх детальніше.

У дисертації О. Губенка педагогічний феномен «готовність до вибору професії» розглядається як психологічний стан суб'єкта, що характеризується розвинутими компонентами інтелектуальної та операційно-технічної сфер (здібностями, творчим технічним мисленням, відповідними знаннями, вміннями, навичками, досвідом трудової діяльності), визначеними орієнтаціями на професійну діяльність (вираженими професійними інтересами, професійними намірами, професійними планами, сформованими мотивами вибору, настановами тощо); підкріпленими вольовими проявами (рішенням про вибір професії, зусиллями, спрямованими на здійснення рішення, цілеспрямованими діями тощо) [5].

Готовність старшокласника до вибору професії як інтегроване особистісне утворення, що охоплює відповідні бажання, мотиви, потреби, інтереси та ціннісні орієнтації особистості; здібності до самоконтролю, самовдосконалення і професійного самовизначення; спеціальні знання й уміння, а також комплекс

індивідуально типологічних особливостей і професійно важливих якостей визначала Н. Ковальська [11].

У дослідженнях вітчизняних вчених готовність до вибору професії визначається як системне особистісне утворення, що складається з певної кількості компонентів, які взаємодіють, розвиваються, піддаються цілеспрямованому формуванню та у своїй сукупності забезпечують самостійний вибір майбутньої професії [12; 14 та ін.]. Визначали готовність також і як інтегративне особистісне утворення, що включає спрямованість на діяльність у цій сфері (мотиви, потреби, інтереси, ціннісні орієнтації тощо), професійну самосвідомість (здатність до самоконтролю, самовдосконалення, професійного самовизначення), професійно-операційну підструктуру (наявність спеціальних знань, умінь, навичок), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і професійно важливих якостей, що забезпечують високу ефективність трудової діяльності людини.

За аналогією з наведеними вище результатами психолого-педагогічних досліджень сутності дефініцій «готовність до вибору професії» і «готовність до професійного самовизначення», готовність особистості до вибору професійної кар'єри можна визначити як стійке особистісне утворення, що характеризується наявністю позитивно динамічного обсягу досвіду, через який у неї накопичуються знання й виробляється ставлення до себе та до професійної праці, а також вміння та навички, за допомогою яких особистість самоідентифікується, обирає, планує й готується до професійної діяльності та інших життєвих можливостей, що у своїй сукупності й утворюють її професійну кар'єру.

1.3. Моніторинг готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри

Визначення ефективності змісту, форм та методів формування в учнів ПТНЗ готовності до вибору і реалізації професійної кар'єри передбачає здійснення моніторингу цього процесу, що, в свою чергу, зумовлює необхідність визначення структури такої готовності та показників сформованості її окремих

компонентів.

Слід зазначити, що не існує загальноприйнятої точки зору щодо структурних компонентів готовності особистості до здійснення певної діяльності. Так, наприклад, на думку С. Гриншпун, готовність складається з морального, психологічного та професійного компонентів [4]. Моральну, психологічну і практичну складові у структурі готовності школяра до вибору професії виділив Є. Павлютенков [17, с. 32]. На думку Є. Федорчука, вона складається з моральної (ставлення до праці), психологічної, теоретичної, практичної компонент та фізичної підготовленості [28, с. 8]. Мотиваційний, орієнтаційний, операційний, вольовий, оцінюючий компоненти готовності виокремлено М. Дяченком [8]. За результатами аналізу проблеми професійного самовизначення учнів С. Чистякова виділила такі компоненти їхньої готовності до вибору майбутньої професії: когнітивний, мотиваційний та діяльнісно-практичний [19].

Аналіз щойно зазначених досліджень з проблеми формування готовності до певної діяльності, зокрема вибору майбутньої професії, а також результати досліджень О. Губенка, Д. Закатнова, Н. Ковальської, О. Мельника, М. Піддячого, В. Романчука, О. Тополь, Н. Шевченко та інших вітчизняних вчених, дають змогу виділити в її структурі низку компонентів, які є спільними (хоча інколи фігурують під різними назвами) у розглянутих структурах.

За такого підходу у структурі зазначеної готовності можна виділити структурні складові, які зумовлені, по-перше, формуванням та розвитком Я-образу особистості, по-друге, ставленням особистості до професійної діяльності в цілому і обраної професії зокрема, по-третє, інформаційним (в сенсі професійної інформації) й інструментальним (формування професійно необхідних знань, вмінь та навичок) забезпеченням процесу вибору кар'єри, а також прогнозуванням власного професійного майбутнього та здійсненням певних практичних дій для його реалізації. Таким чином ми вважаємо, що готовність особистості до вибору професійної кар'єри є поліструктурним особистісним утворенням, яке включає емоційно-оціночний, когнітивний, прогностичний, дієвий та самооцінювальний компоненти.

Мотиваційно-ціннісний компонент визначає ставлення особистості до професійної діяльності. Його показником є сформованість системи професійних ціннісних орієнтацій, мотивів вибору професії та здійснення професійної діяльності, рівень розвитку професійних інтересів та їх відповідність обраній професії.

Когнітивний компонент характеризується системою знань, які є необхідними для побудови та реалізації власної перспективи. Показниками цього компоненту є рівні сформованості знань профінформаційного характеру, загальних знань, професійно необхідних знань, знань щодо особливостей власної особистості тощо.

Прогностично-дієвий компонент характеризується розумінням особистістю процесу будівництва трудової діяльності в контексті побудови загальної життєвої стратегії і вмінням будувати індивідуальну програму професійного зростання, а також практичними діями з її реалізації. Його показником є рівень розвитку вміння приймати обґрунтовані рішення щодо власної професійної діяльності, ефективність практичних дій особистості з побудови та реалізації професійної кар'єри, самопрезентації на ринку праці тощо.

Самооцінювальний компонент характеризує, насамперед, відповідність розвитку особистості учня ПТНЗ загальним закономірностям вікового та професійного розвитку людини. Його показником є адекватність самооцінки людиною власного фізичного розвитку та розумових здібностей, вчинків, мотивів, мети і завдань своєї поведінки, свого ставлення до оточуючих і до самого себе тощо.

Відповідно до наведеної вище структури, показників та критеріїв сформованості готовності особистості до професійного самовизначення було розроблено інструментарій для діагностування рівнів сформованості цього особистісного новоутворення. Компоненти, їхні показники та методи дослідження таких показників наведено у таблиці 1.1.

Методи дослідження компонентів готовності до вибору і реалізації професійної кар'єри

Компонент	Показник	Методи дослідження
Емоційно-оцінювальний	Професійні інтереси	ОДАНИ-2, педагогічні спостереження, бесіди
	Мотиви вибору професії	Методика виявлення мотивів професійного вибору, педагогічні спостереження, бесіди
	Ціннісні орієнтації	Методика «Квадрат цінностей»
Когнітивний	Здатність до аналізу професій	Фукуяма-тест, бесіди, анкетування, результати професіографічних досліджень учнів
	Здатність до самоаналізу	Фукуяма-тест, педагогічні спостереження, бесіди
Прогностично-дієвий	Наявність обґрунтованого плану професійної кар'єри	Методика М. Пряжнікова, педагогічні спостереження, бесіди, анкетування
	Рівень сформованості професійно важливих знань, умінь та навичок	Результати контролю навчальних досягнень
Самооцінювальний	Самооцінка	Методика «Шкала самооцінки», педагогічні спостереження, бесіди, результати профконсультацій
	Рівень суб'єктивного контролю	Методика РСК

Одним із показників мотиваційно-ціннісного компоненту готовності до вибору професії є інтерес до неї. При виявленні інтересів до певної групи професій нами використовувався опитувальник «ОДАНИ-2» (Орієнтовно-діагностична анкета інтересів), запропонований Б. Федоришиним [27]. Ця тестова методика базується на змістовній трьохступеневій диференціації запитань, що дає змогу виявити особливості розвитку інтересів за сімнадцятьма напрямками практичної діяльності.

Для оцінки рівня сформованості такого показника мотиваційного компонента готовності до вибору професії, як мотивів її вибору, можна використовувати методику виявлення мотивів професійного вибору [6, с.74–95]. Ця методика дозволяє диференціювати мотиви вибору професії за 12 їх групами:

1. Батьківський сценарій – поведінкова модель, нав'язана учневі його батьками.

2. Династичний вибір – вибір професії, пов'язаний з продовженням професійних традицій родини.

3. Батьківський заповіт – діяльність, обрана з урахуванням професійних традицій предків, може стати умовою повної професійної й особистісної реалізації. Під «батьківським заповітом» розуміється вибір професії, викликаний сильною психологічною травмою, отриманою в дитячому або підлітковому віці у зв'язку зі смертю близьких людей, і обумовлений почуттям боргу й провини перед ними.

4. Консультаційний вибір – вибір учнем професійної діяльності, нав'язаний йому авторитетом консультанта.

5. Компенсаторний вибір – вибір виду професійної діяльності, що компенсує певні вади («дефекти») розвитку особистості.

6. Стадний вибір – конформний вибір професії під впливом значущої для людини референтної групи при недоліку інформації про професію й відсутність сформованої мотивації.

7. Соціально-інфраструктурний вибір – вибір професії, що відбувається під впливом «виробничої необхідності» і специфіки соціально-економічного розвитку регіону.

8. Ситуативно-прагматичний вибір – вибір, зумовлений не відповідною мотивацією, інтересами й схильностями учня, а рейтингом обираної професії на ринку праці.

9. Предметний вибір – вибір, в якому основну роль у визначенні навчального закладу або майбутньої спеціальності відіграє підвищений особистісний інтерес до якого-небудь навчального предмета.

10. Інфантильний вибір – вибір, зроблений при повній відсутності уявлення про майбутню професію (спеціальності), небажанні й неготовності до такого вибору.

11. Антисоціальний вибір – при нездатності до самореалізації в соціально корисній діяльності індивід із кримінальними схильностями може зробити вибір на користь антисоціальної діяльності.

12. Вільний вибір – волі й вільного вибору, в повному розумінні слова, не існує через вплив величезного числа факторів на життя людини, однак, позначивши фактори й усвідомивши їх вплив на професійний вибір, учень може прийняти самостійне зріле рішення відносно основних моментів життєвого самовизначення й самореалізації, що включають й професійну діяльність.

Для оцінки особливостей мотивів вибору учнем професії можна також використовувати методику незакінчених речень [21, с. 173–177] та методику Є. Павлютенкова [17].

Досліджуючи особливості професійних ціннісних орієнтацій учнів ПТНЗ, можна використовувати розроблену О. Руденко методику «Квадрат цінностей» (розроблена О. Руденко). Вона дає змогу диференціювати їх за наступними групами: статусні, пов'язані зі змістом праці, суспільно значущі, умови праці, самоствердження, розвиток особистості, результат праці [22].

Для дослідження динаміки когнітивного компонента готовності старшокласників до вибору й реалізації професійної кар'єри найбільш придатною є методика, розроблена С. Фукуямою (F-тест або Фукуяма-тест). Вона гадає можливість дати кількісну та якісну характеристику таким показникам як здатність до самоаналізу та до аналізу професій [29]. Проте процедура використання цього тесту та інтерпретація емпіричних даних є досить складною, тому більш доцільно використовувати педагогічні спостереження, бесіди, результати виконання учнями професіографічних проектів тощо.

Як показники сформованості прогностично-дієвого компонента готовності до вибору і реалізації професійної кар'єри можна використовувати якість плану побудови кар'єри та успішність з спеціальних дисциплін. Варто зазначити, що план побудови кар'єри не є матеріальною річчю, він являє собою певний розумовий уявний образ майбутнього професійного шляху. Професійний план можна охарактеризувати як послідовність завдань, які учневі необхідно вирішувати в майбутньому для досягнення життєвої мети, пов'язаної з майбутньою професійною діяльністю. Професійний план повинен бути самостійним, повним, реалістичним, стійким та містити такі елементи: головну

мету, найближчі та віддалені конкретні цілі, шляхи та засоби їх досягнення, зовнішні та внутрішні умови досягнення поставлених цілей, резервні варіанти цілей та шляхи їх досягнення.

Достатньо складною проблемою є оцінювання плану професійної кар'єри учня ПТНЗ. Коли мова йде про професійний шлях людини, то ми розуміємо шлях, що має певну довжину в часі. Відповідно, людина, перебуваючи на одній із точок цього шляху, є результатом свого розвитку в минулому й передбачає певний розвиток у майбутньому. Існує кілька визначень слова «план»: а) заздалегідь намічений порядок, послідовність здійснення якої-небудь програми; б) основні віхи; в) спосіб підходу до чого-небудь або побудови чого-небудь. Планування життєвого шляху, швидше за все, здійснюється згідно з другим визначенням – як позначки основних віх. Причому, віхи ці можуть бути різні: тимчасові (наприклад, «до 30 років стати самостійною в матеріальному плані людиною», хоча шлях до цього не вказаний); пов'язані з подією (наприклад, «набути професію», «закінчити професійний навчальний заклад», «отримати роботу тощо» – без чіткої вказівки віку людини при здійсненні події). Украй рідко людина планує одночасно й подію, і час її досягнення, хоча б приблизно (наприклад, «одержати диплом лікаря не пізніше 25 років»).

Планування звичайне розрізняють: довгострокове (на кілька десятиліть наперед); на «середній» термін (кілька місяців або років) і короткострокове (кілька днів, тижнів).

Для оцінки вмінь по плануванню проводиться діагностичне (профконсультаційне) інтерв'ю, яке буває єдиною методикою для дослідження деяких даних, що надають можливість «зазирнути» у внутрішній світ людини і зрозуміти її утруднення. Воно містить у собі: а) вступ – запрошення до співробітництва; б) вільне, некероване висловлювання учня; в) загальні питання; г) детальне дослідження; д) висновок.

Дуже часто як план для профконсультаційної бесіди використовується схема професійного планування, розроблена Є. Климовим:

1. Головна мета (ким я буду? чого досягну? Яким буде мій трудовий внесок

у загальнонародну справу?).

2. Ланцюжок більш віддалених конкретних цілей (перша робота, подальші перспективи).

3. Шляхи й засоби досягнення найближчих життєвих цілей (ознайомлення, проба сил, самоосвіта й т.п.).

4. Можливі зовнішні перешкоди.

5. Власні можливості.

6. Запасні варіанти [20].

Наступний показник дієво-практичного компонента готовності до вибору професій, а саме, рівень оволодіння професійно важливими знаннями, уміння та навичками визнається за результатами підсумкових атестаційних робіт, річних оцінок, результатами виробничої практики тощо.

Особливості розвитку самооцінювального компонента готовності визначалися шляхом дослідження змін кожного з його показників, а саме: самооцінки та рівня суб'єктивного контролю.

Одним із важливих показників готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри є рівень розвитку в особистості суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями, зокрема, – визначенням майбутньої професії (сфери трудової діяльності). Для оцінки даного показника доцільно використовувати методику визначення рівня суб'єктивного контролю (РСК) [21, с. 165–171]. Опитувальник для його визначення організовано у відповідності з принципом ієрархічної системи регуляції діяльності таким чином, що він містить: узагальнені показники індивідуального РСК, інваріанти до окремих ситуацій діяльності, два показники середнього рівня спільності та ряд ситуаційних показників. Валідність шкал РСК підтверджується їх зв'язком з іншими характеристиками особистості, що досліджувалися за допомогою апробованих методик. Зокрема показано, що учні професійно-технічних навчальних закладів з інтернальним локусом контролю в більшій мірі усвідомлюють мотиви, якими вони керуються при виборі майбутньої професії, оскільки при цьому вони орієнтуються не лише на найближчу перспективу, але й погоджують її з

віддаленою життєвою метою.

Методика РСК дає змогу виявити особливості вибору учнем ПТНЗ майбутньої професійної кар'єри, що умовно поділяються на такі типи:

– I-й тип характеризується відсутністю варіантів розвитку професійної кар'єри або наявністю необґрунтованого та неадекватного плану професійної кар'єри, зумовленого переважно впливом зовнішніх чинників;

– II-й тип характеризується наявністю природної та необхідної кризи, що проявляється у перебиранні варіантів розвитку професійної кар'єри на основі самоаналізу, порівняння вимог професії із власними особливостями, вивчення ринку праці тощо;

– III-й тип характеризується завершенням кризи, самостійним вибором майбутньої професійної кар'єри, наявністю сформованого плану професійної кар'єри та здійсненням практичних заходів з його реалізації.

Одним із показників самооцінювального компонента готовності особистості до вибору професії є її самооцінка. Інструментарієм, що дає змогу виявити рівень її розвитку, є методика «Шкали самооцінки», яка дозволяє диференціювати даний показник за такими градаціями: адекватна самооцінка, незначно завищена (занижена) самооцінка, значно завищена (занижена) самооцінка [15, с. 26–29]. Власне, методика передбачає створення учнем гіпотетичного ієрархічного ряду «Ідеал» якостей особистості, від найнеприємніших до найцінніших (у стимульному матеріалі методики наводиться перелік двадцяти якостей особистості). Методика дозволяє диференціювати самооцінку особистості за такими рівнями: адекватна самооцінка; завищена (занижена) самооцінка; значно завищена (занижена) самооцінка.

1.4. Діагностика кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ

Результати досліджень свідчать про те, що вибір типу кар'єри людиною часто зумовлений її кар'єрними орієнтаціями. Під кар'єрними орієнтаціями розуміються базові соціальні установки, що віддзеркалюють значимість кар'єри для людини й тип кар'єри, якому людина надає перевагу. Як соціальні установки

кар'єрні орієнтації відображають готовність індивіда реалізувати певний кар'єрний шлях. Існує досить багато підходів щодо типології кар'єрних орієнтацій. У вітчизняних дослідженнях досить часто використовують відповідні типології Б. Дерра і Є. Шейна.

Б. Дерр виділив п'ять типів кар'єрних орієнтацій [1]:

Просування по службі. При даній орієнтації працівникові властиве прагнення до достатньо швидкого просування в посадовій ієрархії або статусній системі організації. Орієнтація просування по службі тісно пов'язана з посиленням впливу на навколишніх і розвиненими лідерськими рисами. Кожне наступне підвищення повинно обов'язково супроводжуватися ростом соціального престижу й фінансовим зростанням. А якщо його не відбувається, то кар'єрне зростання не буде сприйматися як таке. Умовою швидкого просування по службі є робота у великій організації.

Прагнення до незалежності. Ідеалом для людини, що будує стратегію своєї поведінки на цій установці, є досягнення особистої автономії, створення власного «простору», що забезпечує необхідну кількість «ступенів волі» при мінімальному контролі з боку керівництва й відповідальності за результат своєї діяльності. Таким людям не подобається бути обмеженими чужим діловим процесом, нормами й правилами колективної діяльності. Вони дуже працездатні, активні як професіонали або дрібні бізнесмени, але більша частина їх активності витрачається на забезпечення вільної й незалежної діяльності під самоконтролем. Для них важливі цікава і захоплююча робота, але індивідуальна свобода є необхідною умовою такої роботи і її вищою метою. Особистості даного типу відрізняються високим рівнем гнучкості, емоційністю й інтуїцією.

Прагнення до безпеки властиве працівникам з почуттям стійкої приналежності до організації, необхідності відчуття спільного порядку і стабільності. Найчастіше – це акуратні виконавці, що роблять кар'єру за рахунок лояльної позиції до керівництва, відданості й готовності виконувати важку і кропітку роботу. У відповідь на це вони повинні бути впевнені в довгостроковій зайнятості, доброму фінансовому становищі й високій оцінці своєї діяльності з

боку керівника. Просування по службі для таких працівників – це символ соціальної цінності й заможності. При загальних сприятливих умовах їх відносини з колегами й керівництвом характеризуються обопільною повагою і лояльністю. Умовою реалізації прагнення до безпеки є робота у великій і стабільній організації. Співробітникам, орієнтованим на безпеку, властивий пошук надійного робочого місця, високих доходів і високої оцінки з боку керівництва.

Прагнення до професіоналізму – реалізація кар'єри здійснюється за рахунок професійного зростання. Для таких співробітників важливо, щоб процес роботи носив захоплюючий характер, був цікавим і продукував позитивні емоції. Вони часто шукають залучення, хоча б побічно, в епіцентрі діяльності, творчості. Їм властиві вчинки «авантюристичного» характеру, вони також уникають обмежень у професійній діяльності й з труднощами відокремлюють свою особистість від роботи. Особи з такою кар'єрною орієнтацією можуть бути технологами, раціоналізаторами, підприємцями, схильними до естетичної діяльності. Творчість, цікава й захоплююча робота є основним чинником їх кар'єрного просування.

Прагнення до рівноваги – досягнення балансу між роботою, відносинами і саморозвитком. Дана орієнтація вимагає істотної гнучкості. Подібні співробітники вміють відокремлювати свою особистість від роботи і прагнуть до гармонії. Часто це можуть бути «географічно» прив'язані особистості (довге життя на одному місці, робота, дача, взаємини, що встановилися з людьми тощо). У цю ж категорію можуть потрапляти й люди, орієнтовані на професійний розвиток.

Більшою популярністю в цей час користується типологія кар'єрних орієнтацій Є. Шейна. Цей автор виділив вісім основних кар'єрних орієнтацій [18].

Професійна компетентність. Ця орієнтація пов'язана з наявністю здатностей та здібностей у певній професійній галузі. Людина з такою орієнтацією прагне бути майстром своєї справи, вона буває щасливою, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не

дозволяє застосовувати свої здатності. Одночасно така людина шукає визнання своїх талантів, що повинно виражатися в статусі, котрий відповідає його майстерності. Вона готова керувати іншими в межах своєї компетентності, але керування не являє для неї особливого інтересу. Тому багато людей з цієї категорії не обирають роботу менеджера. Звичайно це найчисельніша група в більшості організацій, що забезпечує прийняття компетентних рішень стосовно виробничих питань.

Менеджмент. У цьому разі головною є орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, прийняття відповідальності за кінцевий результат діяльності групи співробітників або організації в цілому. Така робота вимагає навичок міжособистісного й групового спілкування, емоційної врівноваженості, щоб нести тягар відповідальності й влади. Людина з кар'єрною орієнтацією на менеджмент буде вважати, що не досягла вершин своєї кар'єри, поки не обійме посаду, на якій зможе управляти різними сторонами діяльності підприємства/організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами тощо. З віком і набуттям досвіду роботи ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше.

Автономія. Провідна риса особистості з такою орієнтацією – звільнення від організаційних правил, приписів і обмежень. Яскраво виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Така людина не прагне підкорятися правилам організації (робоче місце, час, формений одяг тощо). Звичайно, кожна людина в деякій мірі потребує автономії, однак, якщо така орієнтація виражена яскраво, то особистість готова відмовитися від просування по службі або від інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина може працювати в організації, що забезпечує достатній ступінь волі, однак не буде почувати серйозних зобов'язань або відданості організації і буде відкидати будь-які спроби обмежити її автономію.

Стабільність. Ця кар'єрна орієнтація характеризується потребою людини в безпеці й стабільності, бажанням, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Розрізняють два типи стабільності: стабільність місця роботи і стабільність місця

проживання. Стабільність місця роботи – це пошук роботи в такій організації, котра забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію (не звільняє співробітників), опікується про своїх працівників після їхнього звільнення і є більш перспективною та надійною у своїй галузі. Люди з такою орієнтацією (їх часто називають «людьми організації») відповідальність за керування власною кар'єрою перекладають на роботодавця. Вони будуть робити які завгодно географічні пересування, якщо того зажадає компанія. Люди другого типу, орієнтовані на стабільність місця проживання, ототожнюють себе з географічним регіоном, «пускаючи коріння» в певному місці, вкладаючи заощадження у свій будинок, і змінюють роботу або організацію тільки тоді, коли це запобігає його «зриванню з місця». Люди, орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими й займати високі посади в організації, але, бажаючи стабільної роботи й життя, вони відмовляються від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями, навіть коли є можливість, що сприяє посадовому і (або) фінансовому зростанню.

Служіння. Основними особистісними цінностями при даній орієнтації є «робота з людьми», «служіння людству», «бажання зробити світ кращим» і таке інше. Людина з такою орієнтацією прагне продовжувати працювати в цьому напрямі, навіть якщо доводиться міняти місце роботи. Вона не буде працювати в організації, ворожій її цілям і цінностям, і відмовиться від просування або переходу на іншу роботу, якщо це не дозволить їй реалізувати головні цінності життя. Люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють в галузі охорони здоров'я та навколишнього середовища, перевірки якості продуктів і товарів тощо.

Виклик. Основні цінності для людини з такою кар'єрною орієнтацією – конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення важких завдань. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції «виграш – програш». Процес боротьби й перемога важливіше для людини, ніж конкретна галузь діяльності чи рівень професіоналізму. Наприклад, торговельний агент може розглядати кожний контракт з покупцем як гру, яку треба виграти. Новизна,

різноманітність і виклик мають для людей з такою орієнтацією дуже велику цінність, і, якщо все йде занадто звично, вони втрачають інтерес до роботи.

Інтеграція стилів життя. Людина з відповідною кар'єрною орієнтацією прагне того, щоб у її житті було все збалансованим, вона не перевагу або тільки родині, або тільки роботі, або тільки саморозвитку.

Підприємництво. Людина з такою кар'єрною орієнтацією прагне долати перешкоди, готова до ризику. Вона не бажає працювати на інших, а прагне мати свою справу, власноруч забезпечувати свою фінансову незалежність тощо. Причому, це не завжди творча людина, для неї головне – створити справу, концепцію або організацію, побудувати її так, щоб це було продовженням її самої, так би мовити, «вкласти» туди душу. Підприємець буде продовжувати свою справу, навіть якщо спочатку він буде терпіти невдачі і йому доведеться серйозно ризикувати.

Принагідно зазначимо, обидві класифікації не суперечать одна одній, але типологія, запропонована Є. Шейном, здається нам більш повною (див. табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Порівняння типологій кар'єрних орієнтацій

Типологія Б. Дерра	Типологія Є. Шейна
Просування по службі	Менеджмент
Прагнення до незалежності	Автономія
Прагнення до безпеки	Стабільність роботи
Прагнення до професіоналізму	Професійна компетентність
Прагнення до рівноваги	Інтеграція стилів життя
	Стабільність місця проживання
	Служіння
	Виклик
	Підприємництво

Для діагностики кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ доцільно використовувати розроблену Є. Шейном методику «Якорі кар'єри», наведену в Додатку 1. Принагідно зазначимо, що впродовж періоду професійного розвитку людина може неодноразово коригувати план своєї кар'єри. Це, зокрема,

зумовлено тим, що кар'єра є тривалим процесом, у якому можна виділити певні етапи, на кожному з яких може виникнути необхідність зміни вектору професійної діяльності. Найчастіше етапи кар'єри пов'язують з віковими періодами. Нижче наведено одну з вікових періодизацій, у якій увага акцентується на домінуючих потребах людини [26, с. 432–434]:

1. *Попередній етап* включає навчання в школі й набуття професійної освіти і триває до 25 років. На цьому етапі відбувається вибір професії та підготовка до трудової діяльності й її початок. За цей період людина може поміняти кілька місць навчання та роботи в пошуках виду діяльності, що її задовольняє. Найбільш актуальні потреби на цьому етапі – безпека й соціальне визнання.

2. *Етап становлення* триває від 25 до 30 років. У цей період людина освоює обрану професію, здобуває необхідні навички і кваліфікацію, відбувається її професійне самоствердження. На цьому етапі продовжує бути актуальною потреба в безпеці. У цьому віці як правило створюється родина, тому з'являється бажання одержувати більш високу заробітну плату. Домінують також потреби в незалежності й соціальному визнанні.

3. *Етап просування* звичайно триває від 30 до 45 років. У цей період іде процес підвищення кваліфікації, працівник просувається службовими сходинками. Накопичується практичний досвід, розширюються навички, росте потреба в самоствердженні, досягненні вищого статусу й ще більшої незалежності, інтенсивно відбувається процес самоактуалізації працівника як особистості. У цей період приділяється набагато менше уваги задоволенню потреби в безпеці, зусилля працівника зосереджені на питаннях збільшення розмірів оплати праці.

4. *Етап збереження* характеризується діями по закріпленню досягнутих результатів і триває він від 45 до 60 років. Настає пік удосконалювання кваліфікації, відбувається її підвищення в результаті активної діяльності й спеціального навчання. Працівник зацікавлений передати свої знання молоді. Цей період характеризується творчим самовираженням, можливістю підйому на нові службові щаблі. Людина досягає вершин незалежності й самореалізації. Хоча

чимало потреб працівника в цей період задоволені, його продовжує цікавити рівень оплати праці, проявляється все більший інтерес до інших джерел доходу (наприклад, участь у прибутках підприємства).

5. *Етап завершення* триває від 60 до 65 років. Працівник починає готуватися до виходу на пенсію, здійснюються активні пошуки гідної заміни й її навчання. Хоча цей період характеризується кризою кар'єри (працівник одержує менше задоволення від роботи і перебуває у стані психологічного дискомфорту), повага до себе й інших людей досягає найвищої точки за весь період кар'єри. Працівник зацікавлений у збереженні рівня оплати праці, але прагне збільшити й інші джерела доходу, які б замінили заробітну плату при виході на пенсію.

6. На останньому, *пенсійному, етапі* кар'єру в даній організації (виді діяльності) завершено. З'являється можливість для самовираження в інших видах діяльності, які були раніше неможливі в період роботи в організації або виступали як хобі (живопис, садівництво, робота в громадських організаціях тощо). Стабілізується повага до себе. Але фінансове становище і стан здоров'я можуть стати причиною постійної турботи про інші джерела доходу.

Література до розділу

1. Автоматизированная система психологической оценки кадров (АСПОК). – М. : МПС РФ, Российская Академия путей сообщения. 1996. – 17 с.
2. Бражникова А.Н. Педагогическое мастерство в становлении профессионализма будущих специалистов /А.Н. Бражникова //Психологический ресурс в экономике и предпринимательстве: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. – Ставрополь: СКСИ, 2002. – С. 140–143.
3. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. – К.: Наукова думка, 1988. – 143 с.
4. Гриншпун С. С. Теория и практика профессиональной консультации учащихся общеобразовательных школ : дис. доктора пед. наук / С. С Гриншпун. – М., 1993. – 32 с.
5. Губенко О. В. Формування у старшокласників готовності до вибору професій у сфері творчої технічної діяльності (психологічний аспект) : автореф. дис. ... канд. психолог. наук / О. В. Губенко. – К., 1998. – 24 с.
6. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова. Часть 2. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2011. – 142 с.
7. Дьяченко М. И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск: Изд-во БГУ, 1976. – 175 с.
8. Дьяченко Н. Н. Профессиональная ориентация и вовлечение молодежи в систему профессионально-технического образования / Н. Н. Дьяченко. – М. : «Высш. шк.», 1971. – 232 с.
9. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри / Д. О. Закатнов // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць : вип. III. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 53–61.

10. Иванцевич Д. М. Человеческие ресурсы управления / Д. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М. : Дело, 1994. – 424 с.
11. Ковальська Н. М. Формування готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. М. Ковальська. – К., 2003. – 22 с.
12. Ковтуненко Н. А. Формування готовності старшокласників до вибору інженерно-технічних професій : дис. ... канд. пед. наук / Ковтуненко Н. А. – К., 2006. – 215 с.
13. Кудринская Л.А. Профессиональная карьера выпускника технического вуза: дис. ...канд. соц. наук. / Кудринская Л. А. – Новосибирск, 1995. – 199 с.
14. Мельник О. В. Підготовка старшокласників до самостійного вибору майбутньої професії в процесі профільного трудового навчання : дис... канд. пед. наук / Мельник О. В. – К., 2003. – 210 с.
15. Методические рекомендации по использованию «Дневника выбора профессии» для учащихся 8-11 классов / [В. П. Бондарев, Л. И. Кабардова, С. Н. Чистякова и др.]. – М., б.н.и., 1991. – 82 с.
16. Павлютенков Е. М. Профессиональная ориентация учащихся / Е. М. Павлютенков. – К.: Рад. Школа, 1983. – 152 с.
17. Павлютенков Е.М. Формирование мотивов выбора профессии / Е. М. Павлютенков. – К. : Рад. школа, 1980. – 143 с.
18. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – СПб. : Изд-во «Речь», 2002. –298 с.
19. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / Под ред. С. Н.Чистяковой. – М. : РАО , 1993. – 89 с.
20. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Москва-Воронеж : Изд-во Ин-та прак. психологии, 1996. – 256 с.
21. Психология личности: тесты, опросники, методики / Авт.-сост. : Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. – М. : Геликон, 1995. – 236 с.
22. Руденко О. А. Формування професійних ціннісних орієнтацій у студентів – майбутніх фахівців сфери підприємницької діяльності : методичні рекомендації / О. А. Руденко . – Запоріжжя: ЗОІВВ, 1997. – 39 с.
23. Слостенин В.А. Социальный педагог и социальный работник: личность и профессия // В. А. Слостенин // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт. В 2-х т. – М., Тула, 1993. – С. 265–274.
24. Слостенин В. А. Психологические проблемы подготовки учителя к коллективной педагогической деятельности / В. А. Слостенин, Н. В. Тамарина // Вопросы психологии. – 1986. – № 3. – С.63–70.
25. Толгурова Э.Е. Формирование представлений о профессиональной карьере в процессе жизненного самоопределения старшеклассника: дис...канд. пед. наук / Толгурова Элона Евгеньевна. – Ставрополь, 2005. – 190 с.
26. Управление персоналом организации : Учебник / под ред. А. Я. Кибанова; 3-е изд., доп. и перераб. – М. : Инфра-М., 2005. – 638 с.
27. Федоришин Б.О. Методика виявлення й оцінки загальних інтересів особистості учнів (ОДАНІ-2): метод. рекомендації / Б. О. Федоришин. – К.: Центр міжнар. освіти, 1998. – 24 с.
28. Федорчук Э. И. Подготовка учащихся к труду и сознательному выбору профессии : автореф. дис. ... канд. психолог. наук / Э. И. Федорчук. – К., 1988. – 24 с.
29. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма – М. : Изд-во МГУ, 1989. – 108 с.
30. Чебышева В. В. Психологические проблемы профориентации школьников / В. В.Чебышева // Вопросы психологии. – 1971. – № 1. – С. 14–19.
31. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.
32. Шадриков В. Д. Мотивация деятельности в процессе производственного обучения. Психология производственного обучения / В. Д. Шадриков. – Ярославль: ЯрГУ, 1974. – 144 с.

РОЗДІЛ 2

ФОРМУВАННЯ В УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ

2.1. Уявлення про професійний успіх як предмет педагогічних досліджень

Традиційні вимоги до системи професійного навчання зорієнтовані на формування особистості, в якій гармонійно поєднувалися б потреби і мотиви діяльності з інтелектуальною, емоційною і вольовою сферами. Відповідно до вказаних вимог, створюється система, в якій у навчанні й вихованні переважають словесно-логічні схеми опанування знань, що негативно впливають на розвиток уяви, рефлексивного мислення учнів, самопізнання. Відтак у свідомості вихованців формується неадекватність самооцінки, а процес навчання стає лише формальним запам'ятовуванням інформації, що на офіційному рівні декларується як «засвоєння знань». Означені явища зумовлюють, по-перше, поступове руйнування системи традиційних цінностей і відпрацьованого механізму соціалізації поколінь, по-друге, зниження в учнів інтересу до навчання, по-третє, переоцінки ролі освіти й недооцінки ролі виховання у становленні нових поколінь.

Зусиллями педагогічних колективів й окремих ентузіастів система ПТО ще зберігає потенціал для розв'язання суперечливих і складних завдань професійної підготовки робітничих кадрів. Серед найважливіших недоліків професійно-технічної освіти – суперечність між кількісним зростанням випускників ПТНЗ і відсутністю високого рівня якості професійної підготовки, рівня компетентності, сформованості морально-етичних норм, самовідданого ставлення до виконання професійних обов'язків тощо. Особливе хвилювання викликає занедбаність процесу виховання, тобто цілеспрямованого систематичного формування особистості, зумовленого законами суспільного розвитку, дією багатьох об'єктивних і суб'єктивних факторів за С. Гончаренком. У широкому розумінні,

виховання, – за визначенням ученого, – це сума впливів на психіку людини, спрямованих на підготовку до активної участі у виробничому, громадському й культурному житті суспільства. У вузькому розумінні слова, виховання є планомірним впливом батьків і школи на особистість [4].

Одним із важливих напрямів виховного процесу, що істотно впливає на розвиток особистості, але не набув належного поширення в сім'ї і школі, є формування уявлень про життєвий і професійний успіх. У контексті означеного напрямку в індивіда формується мислення, зорієнтоване на успіх, розвивається здатність ефективно спланувати кар'єрне зростання. Наголосимо: кожна людина проектує траєкторію своєї кар'єри самостійно, залежно від індивідуально-особистісних уявлень про професійний і життєвий успіх. Отже, ключовими поняттями розв'язуваної наукової проблеми є «успіх» та «уявлення».

«Уявлення» – міждисциплінарне поняття, яке вживають із різними смисловими відтінками у філософії, загальній та соціальній психології, педагогіці, когнітивній психології. У педагогіці і загальній психології означене поняття розглядають у вузькому і широкому сенсах. Історично первинним, і допоки більш традиційним, є вузьке тлумачення «уявлення» – це наочний образ предмета або явища, що виникає на основі минулого досвіду на основі його відтворення в пам'яті або в уяві. Однак, навіть таке трактування характеризує лише одну особливість уявлення, що створює підґрунтя для подальшого розширення обсягу цього поняття в психолого-педагогічних дослідженнях. Оскільки уявлення можуть бути не тільки конкретними, але й узагальненими, то доцільним є міркування про їхню важливу пізнавальну роль. Відтак уявлення є мовби перехідним етапом між процесами сприйняття і абстрактно-логічного мислення. За допомогою мови світоглядні уявлення особистості трансформуються в абстрактні поняття. Отже, світоглядні уявлення – це когнітивні утворення узагальненого змісту, що уможливають вербально-логічні операції із ними, які інколи можуть бути образно-емоційними. Такі утворення володіють безпосередньою регулятивною силою, що успішно використовується у професійній педагогіці.

Українські вчені поняття «успіх» трактують у двох значеннях. Відповідно до першого, успіх визначають як позитивний наслідок роботи, справи; істотні досягнення, відповідно до другого – громадське визнання, схвалення чого-небудь, чийхось досягнень. Поняття успішності у «Сучасному тлумачному словнику української літературної мови» означає наявність успіхів загалом. Таким чином, успіх і успішність корелюють як одиничне і загальне, випадкове і системне. Успішність доцільно розглядати в межах певного виду діяльності і супроводжувати наявністю конкретних успіхів, тобто досягнень, здобутків, перемог тощо [10].

Зарубіжні науковці професійний успіх визначають як сукупність позитивних результатів, набутих упродовж усієї кар'єри [28; 31]. Початок вивчення проблеми пов'язуємо з працею Е. Х'юга, в якій було обґрунтовано диференціацію кар'єри на об'єктивний і суб'єктивний різновиди [25]. Таке розмежування щодо професійного успіху поширено у розвідках Дж. Ван Маанена і днині не втратило актуальності [33].

У 1980-1990-х рр. 75% наукових досліджень присвячували вивченню об'єктивного успіху [16]. Однак, згодом означену тенденцію піддали гострій критиці [19]. У наш час розгляд виключно одного виду професійного успіху вважається дефіцитарним [24]. Більшість дослідників дотримуються положення про взаємозалежність зазначених двох видів успіху, і розглядають даний феномен як комплексний [17].

Об'єктивним успіхом називають позитивний результат у кар'єрі, що оцінюється професійним оточенням [29]. Як правило, він вимірюється такими характеристиками: розмір заробітної плати, кількість просувань по службі і рівень займаної посади в ієрархії певної організації [28].

Суб'єктивним успіхом називають сукупність суджень людини про її професійні досягнення і результати. Його вимірюють параметрами задоволеності роботою та кар'єрою [23].

Людина, сприймає кар'єру як покликання, зосереджуючись на своїх цілях і завданнях, а також на тих зусиллях, котрі потрібно докласти для досягнення їх.

Така концентрація зусиль, стверджують автори, приводить до досягнення бажаних результатів (об'єктивного успіху), за яким наступає задоволеність власною діяльністю (суб'єктивний успіх). Д. Холл і Д. Чендлер доходять висновку, що взаємозв'язок двох видів професійного успіху в цьому разі – очевидний [22]. Наступна можливість впливає з того, що об'єктивний успіх забезпечує визнання від професійного оточення, а це – шлях до трансформації особистості й Я-образу, підвищення впевненості в собі, постановки нових цілей та зусиль. Весь цей цикл сприяє задоволенню власною діяльністю, тобто досягненню суб'єктивного успіху, який, в свою чергу, сприяє досягненню об'єктивного успіху. Таким чином, об'єктивний успіх веде до суб'єктивного як безпосередньо (через особистісну задоволеність власним об'єктивним успіхом), так і опосередковано (через визнання з боку соціуму).

Щодо чинників, які визначають професійний успіх, то в сучасних дослідженнях західноєвропейських учених мають місце два підходи. Перший із них розробив Р. Тернер [32]. Автор виконав порівняльне дослідження двох країн – Великобританії і США – на предмет існуючих у них відмінностей у системі освіти і в стратегіях просування по службі. Він зробив висновок, що побудова кар'єри в цих країнах базується на кардинально різних принципах. У США таким принципом є особисте зусилля людини, тоді як кар'єра у Великобританії більше залежить від людських взаємовідносин.

Р. Тернер стверджував, що саме послідовність «зусилля – результат» дає змогу вибудувати кар'єру в США. Особиста залученість і набуття нових умінь та навичок – це та база, що забезпечує людині бажане просування. У Великобританії такою основою вважається здатність зарекомендувати себе як компетентного молодого фахівця, що сприяє надалі появі наставника, який має певне визнання і вагу в професійному співтоваристві. Наставник «із еліти», за визначенням Р. Тернера, обирає собі наступника з числа кращих учнів і допомагає йому в побудові кар'єри. Робота Р. Тернера сприяла появі емпіричних досліджень із питань ролі освіти, наставництва та особистісних якостей у досягненні професійного успіху [34].

Інший підхід до опису факторів, що впливають на професійний успіх, викристалізувався на основі узагальнення численних емпіричних досліджень. Зокрема, Дж. Гринхаус виділяє сім груп характеристик, які тим чи іншим чином пов'язані з професійним успіхом: стратегії кар'єри, міжособистісні відносини, сімейні відносини, інвестиції в людський капітал, мотиваційні чинники, організаційні характеристики і характеристики особистості [21].

Щодо критеріїв успіху, то Е. Фромм визначив ринковий тип людини, для якої чільним є принцип приватної ініціативи, і яка визнає важливість успіху в системі життєвих цінностей. Успіх для даного типу особистості полягає в умінні вигідно «продати» себе суспільству.

Позиція А. Адлера щодо детермінант успіху вирізняється ставленням до соціальності особистості. Відповідно до позиції дослідника, люди – це, насамперед, соціальні істоти. Вони співвідносять себе з іншими, беруть участь у спільній соціальній діяльності, ставлять загальне благо вище егоїстичних інтересів, і стиль їхнього життя переважно соціальний за своєю орієнтацією. На відміну від З. Фрейда, А. Адлер спрямовував свої зусилля на розробку его-орієнтованої психології. Він стверджував, що люди – це свідомі істоти, які зазвичай розуміють причини своєї поведінки, усвідомлюють власну неповноцінність та цілі, до яких прагнуть. Більш того, людину вирізняє самосвідомість, здатність планувати свої дії та керувати ними, повністю усвідомлюючи їх значення для самореалізації. Мета життя, за А. Адлером, – не задоволення (як у Фрейда), а досконалість.

Феномен успіху безпосередньо пов'язаний із однією з основоположних ідей А. Адлера – ідеєю фіктивного фіналізму: фінальні цілі життя створюють стимулювальну основу людської активності, і фінальна мета може бути фікцією, тобто недосяжним ідеалом, але, тим не менше, вона є реальним стимулом людської життєдіяльності. Ще одне поняття А. Адлера тісно пов'язане з поняттям «успіх» – прагнення до переваги. Воно спрямовує людину до зростання у професійному розвитку, до досконалості, водночас потужне прагнення до переваги носить соціальний контекст. Це відображається в соціальному інтересі,

покликаному допомогти суспільству в досягненні мети – досконалості суспільства. Тільки та людина почуватиметься успішною, яка діє в резонансі з суспільством. Сприяє людині в цьому її «креативне Я», надаючи сенс життя, створюючи цілі і засоби їх досягнення. «Креативне Я» – активний початок людського життя, що дає змогу людині бути «господарем» своєї долі.

Українські дослідники обґрунтовують власні підходи вивчення проблеми успішності. Означена проблематика в Україні представлена понятійним і функціональним аспектами досліджуваного феномену. Дефініція поняття «успішність професійної діяльності» дає можливість сформулювати основні показники професійного успіху, визначити єдність ключових параметрів успішної діяльності і кар'єрного розвитку. Отже, така проблематика створює простір для нових досліджень у сфері пізнання «людини успішної» та її уявлень про перспективи кар'єрного росту. За своїм значенням поняття «успішність» близьке поняттю «ефективність». Проте, на відміну від останнього, включає не тільки об'єктивні показники результативної діяльності (продуктивність праці, якість продукції тощо), а й суб'єктивні показники – задоволеність працею, переживання залученості особи в діяльність, власну оцінку досягнутих результатів, а також самоефективність як особистісну складову успішної діяльності [8].

Незважаючи на те, що загальновизнаного визначення терміну «кар'єра» не існує, педагогічні працівники і науковці звертають свою увагу на такі факти:

- вибір кар'єри, як правило, пов'язаний із цілями, бажаннями й настановами учня;
- істотною складовою сутнісної природи кар'єри є фактор прогресивного розвитку, в результаті чого відбувається поглиблення знань, зростання умінь, формування навичок;
- критерії досягнення «вищої точки кар'єри», як правило, змінюються впродовж усього життя людини;
- кар'єра постає як низка етапів, що змінюють один одного;
- результат кар'єри майбутнього робітника – це досягнення, по-перше, успіху в професійній діяльності, а по-друге, найвищого статусу чи посади.

У широкому сенсі, кар'єру розуміють як професійне просування, професійне зростання, еталон сходження людини до професіоналізму, процес професіоналізації – від вибору професії до оволодіння нею, – а потім зміцнення професійних позицій, досягнення майстерності (І. Афанасенко, А. Маркова, Є. Маслов).

Ми вважаємо, що кожна людина має уявлення про розвиток кар'єри і професійний та життєвий успіх. Одні мріють про матеріальне благополуччя, і вимірюють свій успіх кількістю зароблених грошей. Якщо цілі не пов'язані з матеріальними статками, то успіх може асоціюватися з гармонією життя і внутрішньою духовною рівновагою, зі стабільним і щасливим сімейним життям, вступом до бажаного навчального закладу і набуттям омріяної професії, досягненнями у кар'єрному зростанні, спортивними досягненнями, подоланням страху і перешкод або просто отриманням задоволення від обраного шляху буття.

Поняття «успіх» міцно ввійшло в нашу культуру. Величезна кількість інформації про успішних людей, артистів, співаків, політиків культивує засобами масової інформації, так чи інакше впливаючи на свідомість особистості. Таким чином, можна говорити про те, що сучасний соціокультурний контекст включає в себе конструкт «успіх», який у царині психології розглядають як гомеостатичну рівновагу в задоволенні інстинктивних потреб.

Відповідно до теорії соціального навчання А. Бандури, можна сформулювати патерни успішної поведінки дитини шляхом вікарного навчання, тобто через імітацію поведінки, що веде до успіху. Його теорія актуальна в контексті розуміння природи і функцій успіху, наприклад, діти, спостерігаючи моделі успішної поведінки дорослих, навчаються бути успішними. А. Бандура і його колеги виявили, що діти, які спостерігали «наживо» агресивну поведінку дорослого, у своїй тенденції до імітації не перевищували дітей, яким показували фільм або навіть мультфільм, де відбувалася така сама ж дія. На відміну від попередників, А. Бандура включив до своєї теорії когнітивні чинники: на його думку, поведінкова реакція не включається автоматично зовнішнім подразником, як це відбувається в роботів або машин. Навпаки, реакції на подразники є такими,

що самоактивізуються. Людина свідомо сприймає позитивне підкріплення, вона передбачає його отримання, в разі відповідної поведінки. Як зазначав дослідник, не сама по собі схема підкріплення є ефективним фактором зміни поведінки, а те, що думає людина про неї. Саме А. Бандура ввів поняття «ефективність особистості», яке описав як сукупність переживань самоповаги, власної гідності і компетентності при вирішенні життєвих проблем. Люди, котрі володіють високою особистою ефективністю, спроможні впоратися з несприятливими подіями й обставинами життя. Вони здатні долати перешкоди, самі шукають випробувань, ускладнюючи завдання, й у прагненні до успіху підтримують високий рівень впевненості у власних силах. Люди з високою особистою ефективністю розглядають більше варіантів вибору кар'єри і частіше домагаються успіху; вони отримують вищі оцінки при навчанні, ставлять перед собою значні цілі і, в цілому, володіють міцнішим фізичним та душевним здоров'ям, ніж люди з низькою особистою ефективністю. Водночас, на думку А. Бандури, чоловіки діють із більшою ефективністю, ніж жінки. І в чоловіків, і в жінок особиста ефективність досягає максимального рівня в середині життя, поступово знижуючись після шестидесяти років [18].

Інтерпретація феномена успіху в концепції Д. Роттера відображається у контексті локус-контролю особистості. Д. Роттер уважав, що люди з внутрішнім локусом контролю виявляються міцнішими фізично і душевно, ніж люди із зовнішнім локусом контролю. Люди із внутрішнім локусом контролю вважають, що в житті у них є значно ширший вибір можливостей, вони володіють стабільними соціальними навичками, користуються популярністю і мають вищий рівень самооцінки, що, в цілому, підвищує їхні шанси на успіх в житті [12]. Крім того, у працях Д. Роттера міститься припущення про те, що локус-контроль особистості закладається в дитинстві на основі того, як батьки поведуться з дитиною. Результати досліджень свідчать про те, що батьків людей із внутрішнім локусом контролю частіше можна назвати помічниками своїм дітям, щедрими на похвалу за досягнення (що забезпечує позитивне підкріплення), послідовними у своїх вимогах до дисципліни і неавторитарними у взаєминах. У їхньому

спілкуванні з дітьми відображений гуманістичний підхід до виховання.

Гуманістичне спрямування в психології, насамперед, пов'язане з іменами А. Маслоу і К. Роджерса, суперечило уявленню про людину як про істоту, чия поведінка будується лише на основі детермінізму і повністю визначається зовнішніми стимулами. Методологічним підґрунтям у визначенні поняття успіху, з точки зору концепції А. Маслоу, є самоактуалізація. У ній найбільш повно розкриваються здібності й реалізовується потенціал людини. Самоактуалізація, на його думку, має бути представлена як активне прагнення людини до розкриття своїх здібностей, і є найвищою потребою людини.

Концепція Дж. Аткинсона, Д. Мак-Клелланда, Х. Хекхаузена пояснює успіх через поняття мотивації досягнення. Д. Аткинсон сформулював гіпотезу про те, що мотивація досягнення є основним джерелом ділової активності, котра рухає економічний розвиток суспільства. Він же вперше почав вивчати мотивацію досягнення, створивши її модель, що припускає наявність у людини двох різноспрямованих тенденцій: мотивації досягнення успіху і мотивації уникнення невдач.

У вітчизняній психології проблема успіху недостатньо розроблена; переважаюча теорія діяльності розглядає, насамперед, поняття «успішність діяльності», ніж сам феномен успіху. В такому разі ми можемо лише розглянути деякі аспекти, що відносяться до поняття «успіх».

Наприклад, смисложиттєва концепція К. Абульханової-Славської, І. Кона, Л. Когана репрезентує успіх у контексті поняття «суб'єктність особистості». Л. Анциферова розглядає когнітивну сторону успіху, під кутом зору сенсів планованих і здійснюваних дій, сенсів, які людина надає вже досягнутому успіху, оцінюючи результати і визначаючи подальші плани. Успіх також розглядають як подолання важких життєвих ситуацій, і водночас актуалізація успішної життєвої стратегії.

Питання формування уявлень про життєвий і професійний успіх, визначення поведінкових стратегій особистості як індикаторів успішності, соціально схвалюваних практик є надзвичайно актуальним у вирішенні проблем

професійного розвитку учнів ПТНЗ і того, якою вони бачать перспективу свого життєвого шляху, наскільки значущою є готовність докладати зусилля для визначення й досягнення цілей, утверджуватися у значущому для них соціальному середовищі.

Аксіомою стало міркування про залежність успіху людини від її оточення або «середовища існування». «Середовище, яке нас оточує здатне як піднести людину на вершину успіху, так і опустити на дно життя. Спілкуючись із закомплексованими людьми. – пише А. Джексон, – мимоволі переймаєшся їхніми страхами й песимізмом. І навпаки, активні, вольові люди викликають віру у власні сили. Поруч із успішними людьми ми демонструємо все те краще, на що здатні, і легко досягаємо успіхів, про які й мріяти не могли за інших обставин» [15].

Формування уявлень в учнів ПТНЗ про життєвий і професійний успіх істотно залежить від домінуючих цінностей у певному суспільному середовищі чи культурі: успіхи або промахи особистості оцінює соціальне оточення відповідно до наявності/відсутності об'єктивних результатів (досягнення мети) і значущості виконуваної діяльності у системі суспільних цінностей; урізноманітнення форм і методів самопізнання і самовдосконалення, формування уявлень про професійний успіх є показниками професійного становлення майбутніх фахівців, творчої діяльності викладачів і майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів, які розглядаємо як найближче оточення, в якому викристалізуються ціннісні орієнтири учнів.

Дослідницьке поле проблеми формування уявлень про професійний успіх і ціннісні позиції особистості формується на межі декількох гуманітарних наук: психології і педагогіки, соціології і культурології, аксіології і філософії. У такому просторі уявлення про професійний успіх розглядають як особливу форму активності людини в пошуках смислу життя й усвідомлення особистісно значущих цінностей, до яких варто долучитися. Одним із перших таку форму активності виокремив В. Франкл у контексті проведення дослідження про філософські підходи пошуку людиною сенсів життя і діяльності. Учений,

намагаючись допомогти людині знайти смисл життя, виокремлював такі шляхи, за допомогою яких кожний індивід зможе перетворити власне життя на осмислене буття. Насамперед, це творча самовіддача, цінності творення. По-друге – це позитивні емоції, переживання, почуття – цінності переживань, і, по-третє – це прийняття власної долі, знаходження смислу свого існування в ситуаціях, що здаються безвихідними і безглуздими, цінності відносин, тобто позиції, щодо власної долі, яку не здатні змінити [13, с. 37; 89; 127].

Проблема формування смислу, що детермінує активність свідомості, особистісної діяльності, актуалізує проблему професійного розвитку, а також навпаки. Усвідомлення різноаспектних питань професійного розвитку людини активізує напрями руху свідомості, що стимулюють пізнавальні процеси, зокрема процес самовдосконалення майбутнього робітника. Пізнання смислу формує знання, розуміння. Природа смислу – діалогічна. Саме смисл виправдовує людське життя, діяльність та пізнання. З цього приводу Антуан де Сент-Екзюпері писав: «Той, хто працює киркою, хоче, щоб у кожному її ударі був сенс. Якщо киркою працює каторжанин, кожний її удар лише принижує каторжанина, але, якщо кирка в руках дослідника, – то кожний її удар звеличує його. Каторга не там, де працюють киркою. Вона жахлива не тим, що це – тяжка праця. Каторга там, де удари кирки позбавлені смислу, де праця не єднає людину з людьми» [14, с. 145–146].

Усвідомлення сенсу життя передбачає вільний вибір індивіда. Необхідною його умовою є свобода як людська форма самодетермінації (самозумовленості) буття. Доцільність сенсу життя виявляється в його генеральному особистісному функціонуванні, котре ґрунтується на суспільному визнанні, всезагальній об'єктивній істинності та соціальній значущості, – пише В. Г. Кремень. Сенс життя, – як стверджує український філософ, – не узгоджується з егоїзмом, індивідуалізмом, із відчуженням від себе обов'язків стосовно світу, інших людей. Якщо людина виявилася потрібною лише самій собі, а весь її інтерес зосереджений на власній персоні, то вона втрачає сенс буття, перед нею відкривається прірва, її охоплює безнадійний песимізм. Отже, широта зв'язків

людини із зовнішнім світом, з іншими людьми збільшує повноту її буття. СENS людського життя, – вважає В.Г. Кремень, – передбачає зв'язок індивідуального сенсу з універсальним, але такий зв'язок, який відрізняється від абсолютного поглинання індивіда загальним, де вже губиться будь-яка індивідуальність і де індивід виявляється лише засобом реалізації законів універсуму. Позитивне значення цього зв'язку можливе лише у випадках вільного визнання людини, збереження самоцінності особистості. СENS життя полягає в забезпеченні прогресу як об'єктивного світу, так і особистості, який втілюється у формі та визначається змістом ідеалу, який повинен вести вперед і разом із тим бути досяжним, викликати підйом життя індивіда і, таким чином, збагачувати життя [7].

Проблема сенсу життя пов'язується з проблемою особистості. В середовищі викладачів та учнів ПТНЗ існують традиційні стереотипні уявлення про сENS життя, успіх й успішну людину, прототипи успішної особистості відповідно до особливостей конкретної культури. Поняття ж «успіх» найчастіше розглядають як сукупність об'єктивних досягнень у конкретній діяльності та в житті загалом, а в поняття «успішність» – суб'єктивне переживання й умови досягнення успіху. Умовами досягнення успіху для більшості учнів слугують особистісні, а не зовнішні ресурси.

Ідеальна успішна людина в ціннісних уявленнях педагогів та учнів вирізняється цілеспрямованістю, товариськістю, розумом, матеріальною забезпеченістю, відповідальністю. Описуючи ідеальну успішну людину вони, насамперед, звертають увагу на особистісні характеристики та способи досягнення нею успіху, і лише за цим – на конкретні результати діяльності та інші вияви успіху.

В уявленнях про успішну людину диференціюють: добробут сім'ї, кар'єрне зростання, досягнення попередньо визначених цілей, престижність роботи, високий соціальний статус і посаду, власний бізнес.

У визначенні основних критеріїв оцінки успішної особистості в реальній ситуації найчастіше звертають увагу на зовнішні, соціально значущі досягнення.

Це пояснюємо тим, що зовнішні показники ціннісного ставлення об'єктивно доступніші для особистості, що істотно скорочує процес соціального пізнання, інтерпретації дійсності й соціалізації людини.

На сучасному етапі розвитку суспільства можна говорити про багатоаспектність особливостей формування системи цінностей учнів ПТНЗ, майбутніх робітників щодо життєвого і професійного успіху. Перша з них – конфлікт поколінь. Це означає, що формування системи цінностей у молоді відбувається в умовах конфлікту поколінь. Йдеться про кризу виховної функції старшого покоління, що часом відображається в недостатній спроможності викладачів ПТНЗ підготувати учнів до життя в оновленому середовищі.

Порушення принципу спадковості поколінь у вихованні обумовлено:

- по-перше, переважанням серед викладачів ПТНЗ і майстрів виробничого навчання осіб старшого віку, які є носіями цінностей радянського періоду, що не завжди сприяє досягненню успіху в новому середовищі, а молодь не завжди підтримує і поділяє їхні уявлення про життєвий і професійний успіх;

- по-друге, зниженням здатності швидко адаптуватися до постійних інновацій, тобто, нове не засвоюється дорослими так само швидко, як молоддю.

Виникає невідповідність уявлень старшого покоління, системи цінностей батьків щодо змінених завдань нового часу. Про це свідчить неоднозначність сприйняття і трактування окремих цінностей. Наприклад, старше покоління керується у своїй поведінці такими стереотипами: «головне – це повага до традицій, звичаїв, норм, прийнятих більшістю»; «для людини важливіше зіставлення особистого життя з життям свого покоління» [3, с. 98]. Таким чином, старше покоління здебільшого орієнтоване на суспільні цінності – цінності всього суспільства. Тому успіх в їхніх уявленнях – це прагнення бути такими, як усі. Найчастіше викладачі зорієнтовані на стратегію конформізму в досягненнях. Однак, ми вважаємо, що вести мову про абсолютну відсутність наступності між учнями й викладачами – не зовсім коректно. Доцільніше говорити про порушення механізмів формування уявлень про життєві й професійні цінності, а відповідно, про життєвий і професійний успіх.

У педагогічній взаємодії викладачів і учнів ПТНЗ варто враховувати дію двох механізмів: спадковості (наступності) й мінливості.

У суспільстві зі стабільним розвитком наступність – це основний механізм формування системи цінностей учнівської молоді, майбутніх робітників, для яких уявлення про успіх формується на прикладі батьків, викладачів, педагогів виробничого навчання, а вже потім – під час виробничої практики, прикладом стає успіх людей конкретної професії. Значна частина уявлень про успіх, у такому соціумі не «застаріває», вони є актуальними для кожного покоління, а відтак, система ціннісних уявлень стабільного суспільства є відносно стійкою.

У суспільстві нестабільного розвитку на перший план виходить механізм мінливості і формування системи цінностей в учнівської молоді пов'язується, насамперед, із засвоєнням цінностей, що, на їхню думку лише відповідають часу, а не з відтворенням цінностей, сформованих у минулі часи. Тобто йдеться про механізм адаптації до нових умов, а не «механізм відтворення цінностей» [3].

Особливістю розвитку ціннісних уявлень учнівської молоді про успіх в сучасних умовах є те, що їх формування відбувається в умовах кризи інституту освіти, викликаній непослідовністю реформ.

По-перше, найважливіше завдання системи професійної освіти – це формування світогляду, системи моральних переконань і уявлень учнівської молоді про своє майбутнє. Означене завдання має бути, з одного боку, стійким, щоб «не розпадатися на частини», а з іншого, – гнучким, тобто «коригуватися» залежно від вимог середовища, яке постійно оновлюється.

По-друге, завданням системи професійної освіти є формування і розвиток професійної компетентності в контексті позитивного ставлення до набутого суспільством досвіду попередніх поколінь.

Отже, система професійної освіти повинна формувати ідеального робітника, конкурентоздатного на сучасному ринку праці.

Система професійної освіти України значною мірою реалізує навчальну функцію, меншою – виховну, людинотворчу, соціалізаційну. Це зумовлено відсутністю єдиної стратегії професійної освіти спрямованої на цілісне

формування світогляду молодого людини. Критичне переосмислення минулого призвело до того, що однакові вчинки, дії оцінюють як позитивно, так і негативно. Відтак, можна говорити про нестійкість уявлень учнівської молоді, суперечливості в її ціннісних орієнтаціях на успіх у житті. Крім того, суперечливість у ціннісних орієнтаціях молоді зумовлена диференціацією як у сфері загальної, так і в сфері професійної освіти – нерівним доступом до отримання якісних освітніх послуг.

На часі – проблема дегуманізації засобів масової інформації й неконтрольованого простору Інтернет, що істотно впливає на формування морального, естетичного, ціннісного світу учнівської молоді.

У суспільстві стабільного розвитку засоби масової інформації анонсують деякі моделі досягнення успіху, що об'єднані стійким ставленням до загальноприйнятих цінностей: визнанням значущості добра, правди і засудженням зла, насильства.

У нестабільному суспільстві, яким є сучасне суспільство в Україні, ЗМІ транслюють суперечливі моделі досягнення успіху, що зумовлені неоднозначним ставленням до цінностей. Із одного боку, йдеться про цінності добра, краси, правди, а з іншого, – романтизується насильство, нав'язуються цінності зла, неподобства, брехні як способи досягнення успіху.

Наразі у засобах масової інформації демонструється, насамперед, модель самоствердження однієї людини за рахунок пригнічення інших, меншою мірою – модель самоствердження завдяки особистим зусиллям, спрямованим на творення матеріальної чи духовної культури. Тому викладачам ПТНЗ доводиться констатувати сумні наслідки впливу оточуючого середовища – існування у свідомості учнів таких стереотипів у досягнення успіху, як: «йти по головах», «не завжди потрібно прагнути до правди, іноді для досягненні своєї мети потрібна брехня», «мета виправдовує засоби», «краса не врятує світ», «добро не завжди перемагає зло», «перемагає сила», «нахабність – друге щастя».

Зміну ціннісних уявлень учнівської молоді, майбутніх робітників щодо життєвого і професійного успіху засвідчує вибір кумирів. Якщо в радянському

суспільстві молоді люди, досягаючи успіху, прагнули бути схожими на видатних осіб – космонавтів, геологів, відомих літературних героїв, то натепер значна частина учнівської молоді уподібнюється до персонажів популярних фільмів і серіалів, політиків і бізнесменів, вчинки яких частіше всього не можна назвати благородними.

У своїх уявленнях про життєвий і професійний успіх молодь - різноманітна. За критерієм працевлаштованості її можна диференціювати на такі підгрупи:

- учнівська молодь (учні, які навчаються в старших класах (10-11) загальноосвітньої школи, школи-ліцею, школи-гімназії тощо);
- учнівська молодь у системі професійно-технічної освіти (учні і студенти, які навчаються у ПТНЗ, професійних ліцеях і коледжах після 9-го і 11-го класу школи, отримують професійну освіту в різних формах курсового навчання, на виробництві тощо);
- студентська молодь (молоді люди, які навчаються у ВНЗ, коледжах, тобто з моменту їх зарахування – до моменту отримання диплома про освіту);
- працююча молодь (молоді люди, які почали і продовжують трудову діяльність).

З одного боку, існує подібність уявлень учнівської, студентської та працюючої молоді про життєвий успіх, що детерміновано схожими умовами формування певної соціальної групи. З іншого боку, існує і специфіка уявлень учнівської, студентської та працюючої молоді про життєвий успіх. За нашими спостереженнями, маємо підстави стверджувати, що уявлення учнів ПТНЗ, за спільності вікових характеристик, мають суттєві відмінності від учнів загальноосвітніх шкіл. Уважаємо, що зміна характеристик домінувального виду діяльності учнів визначає ступінь їхньої соціальної зрілості – самостійності в досягненні життєвого успіху і відповідальності за свої досягнення чи промахи у майбутній професійній діяльності. Зміна таких суб'єктивних факторів як потреб і ціннісних орієнтацій детермінує усвідомлене чи неусвідомлене прийняття референтних груп, з якими учні загальноосвітньої школи і учні ПТНЗ порівнюють свої досягнення. Оновлення системи цінностей випускника школи,

який став учнем ПТНЗ зумовлює, в свою чергу, ієрархію життєвих цілей, відповідних певному етапу розвитку особистості, реалізація яких і буде успіхом.

Загалом варто виділити таку позитивну тенденцію у свідомості й поведінці учнів ПТНЗ, як орієнтація на індивідуалізм у досягненні успіху. Учні здебільшого орієнтовані не на суспільні цінності (як це намагаються пропагувати педагоги), а на групові, тобто цінності певної референтної групи. Учні ПТНЗ вирізняє, з одного боку, протест щодо норм, цінностей, установок, моделей поведінки дорослих, а з іншого, – внутрішньогруповий конформізм.

Сучасна молодь керується, насамперед, такими стереотипами, як «головне – ініціатива, підприємливість і пошук нового», «виділятися серед інших і бути яскравою індивідуальністю значно краще, ніж бути, як усі», «для людини, насамперед, важлива оцінка свого особистого життя відповідно до власних індивідуальних критеріїв» [3].

2.2. Педагогічні умови розвитку у учнів ПТНЗ уявлення про професійний успіх

Формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх забезпечується низкою педагогічних умов, необхідних для підвищення ступеня суб'єктності майбутнього робітника за допомогою розкриття його потенційних можливостей та активізації внутрішніх особистісних ресурсів, що сприяє успішному професійному самовизначенню, проектуванню й реалізації особистої професійної перспективи в майбутньому.

Успішному формуванню уявлень про професійний успіх сприяють такі педагогічні умови:

- настановні, що передбачають зміни ціннісних орієнтацій як дотримання принципів діяльнісного опосередкування, особистісно-орієнтованої взаємодії й диференційованого підходу до учнів, принципу консолідації ресурсів суб'єктів освітнього процесу та діалектичного принципу розвитку;

- процесуально-проектувальні та суб'єктно-перетворювальні умови, зорієнтовані на розроблення моделі педагогічного супроводу учня, і

відображають зміст і логіку формування у нього уявлень про професійну кар'єру;

- інструментально-технологічні, що означають застосування розвивальних і евристичних технологій у процесі педагогічного супроводу формування у майбутнього робітника уявлень про професійну кар'єру.

Відтак, серед пріоритетних завдань професійного становлення учнів, що реалізуються у межах психолого-педагогічного супроводу особистісно-професійного розвитку майбутніх фахівців у період їхнього навчання у ПТНЗ, виокремлюємо такі:

- допомога учням в уточненні, конкретизації та підвищенні реалістичності уявлень про професійну діяльність за обраною спеціальністю;

- надання педагогічної і психологічної підтримки у формуванні уявлень учня про професійне майбутнє і допомоги в професійній самоідентифікації;

- сприяння усвідомленню учнями своїх професійних намірів, прагнень і їх узгодження з ціннісними орієнтаціями;

- допомога майбутнім фахівцям у виявленні факторів схильностей до обраної професійної діяльності (тобто у виявленні професійно важливих якостей, проблемних якостей, проблемних зон розвитку та ресурсів).

З метою перспективного професійного становлення учнів ПТНЗ, рекомендуємо використовувати дискусійний практикум «Сходінками – до успіху», мета якого – розвиток рефлексії уявлень про професійний успіх, готовності до самостійної професійної діяльності, до праці як засобу самореалізації, здатності до планування свого професійного майбутнього.

Завданнями практикуму передбачають:

- надання допомоги учням у виборі моральних цінностей і пріоритетів їхніх ділових якостей як факторів успіху;

- сприяння усвідомленню учнями власного життя, його цілей, усвідомлення власних ресурсів і можливостей;

- розроблення спільно з учнями індивідуальної програми самовдосконалення, спрямованої на досягнення успіху у професійній діяльності.

Упровадження механізмів становлення і функціонування рефлексивного

мислення показує, що самоаналіз, самопізнання і самооцінка надає навчально-виховному процесу особистісно значущого характеру. Засвоювані на основі рефлексування знання є емоційно насиченими й активізують пізнавальний процес. Опановуванні відомості збагачуються особистими спостереженнями, переживаннями, прагненнями.

Важливою умовою розвитку рефлексії є оволодіння технологією самопізнання і самооцінки. Навчанням такої технології в професійній педагогіці допоки не приділено належної уваги. Недостатньо відомостей про вікові та індивідуальні особливості рефлексії. Разом із тим педагоги визнають пріоритет рефлексії в реалізації особистісної обумовленості процесу підготовки фахівця до проектування професійної кар'єри.

Отже, постає необхідність пошуку оптимальних умов розвитку рефлексивних здібностей учня і викладача. Не можна розвивати рефлексію традиційними методами навчання. Навіть, якщо вихованець і засвоїть деякі знання про неї і способи її розвитку, то навряд чи він зможе самостійно застосувати їх у практичній діяльності. Поясненням такого явища є дослідницька позиція, що рефлексія – це не інформація, її не можна «взяти і передати», її можна лише стимулювати, розвивати, підвищувати. З огляду на зазначене, визначаємо такі умови розвитку професійної рефлексії:

- створення рефлексивного середовища, в якому є можливість самодослідження і самокорекції психологічних і професійних ресурсів;
- активізація рефлексивної діяльності в контексті міжсуб'єктних стосунків;
- спеціально організована рефлексивна діяльність, якій притаманні цілеспрямованість, перетворювальний характер, предметність, усвідомленість і спільність у побудові процесу діяльності та її кінцевих результатів, зокрема активізація рефлексивних дій педагога;
- використання освітніх програм із розвитку професійної рефлексії.

Урахування чи створення означених педагогічних умов сприятиме розвитку професійної рефлексії учнів і викладачів ПТНЗ, якщо будуть успішно виконані

такі завдання:

1) здійснити аналіз вихідних індивідуальних світоглядних позицій і уявлень педагога про ефективну викладацьку діяльність, отриманих у результаті анкетування (запитання: «Хто такий фахівець-майстер? Якими знаннями, вміннями, якостями він володіє? Які стратегії навчання є ефективними? Що є необхідним і достатнім результатом праці викладача? Як повинне бути організоване ефективне заняття?»);

2) визначити систему ціннісних орієнтацій учня і зіставити її з системою планування і проведення конкретного заняття (запитання: «Що більш важливо і цінно на занятті для учня і для викладача: неодмінне виконання задуманого плану чи ґрунтовно засвоєні знання? Які помилки допускають учні, викладачі: чи встановлені причини цих помилок? Логіка навчального матеріалу або логіка пізнавальної дії майбутнього фахівця?»);

3) розробити й упровадити технологію взаємодії учня і викладача, визначити можливі ролі, позиції учасників навчально-виховного процесу; продіагностувати індивідуально-психологічні особливості учня, рівень розвитку його професійної компетентності, визначити актуальні й потенційні бар'єри у спілкуванні на занятті;

4) осмислити зміст і структуру кожного заняття в термінах конкретних особливостей і фактів поведінки викладача і учнів, уникаючи оцінок властивостей особистості, тобто увагу треба звертати на конкретну дію учня, а не загальну оцінку викладача як людини (позитивна чи негативна людина);

5) оцінювати заняття з позиції зростання індивідуального досвіду учня, а не з позиції його відповідності нормам, моделям, вимогам. У виконанні означеного завдання ключовими запитаннями можуть бути: «Що можна взяти для себе з цього заняття на майбутнє? Які моменти заслуговують того, щоб їх зберегти? Що може бути додано в майбутні заняття?»;

6) проаналізувати заняття з точки зору нереалізованих можливостей на основі пошуку відповідей на запитання типу: «Чи можна було зробити на уроці інакше (не обов'язково краще)? Чи можна було використовувати інший спосіб?

Що могло трапитися на уроці, якби ..?».

Отже, однією з основних умов успішної підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри, формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх є розвиток рефлексивного мислення викладача, підвищення впевненості у своїх силах і певної незалежності поглядів, здатність у спілкуванні з учнями породжувати нові, нестандартні ідеї, що не збігаються з традиційними, але визначають чіткі орієнтири успішного професійного майбутнього.

Формування в учнів уявлень про професійний успіх у процесі життєвого і професійного самовизначення вимагає педагогічного супроводу на різних його етапах. Останній розглядається нами як сприяння у розкритті потенційних можливостей та ресурсів і є особливою відкритою педагогічною системою, яка передбачає здійснення різноманітних видів і форм діяльності суб'єктів у спеціально організованому соціальному й освітньому просторі у процесі профорієнтаційної взаємодії, професійної підготовки і професійного становлення.

Реалізація відповідних педагогічних умов уможливорює появу у молоді здатності у своїх уявленнях не тільки адаптуватися до наявних моральних і матеріальних цінностей, а й створювати їх.

Першим поштовхом може стати обговорення з учнями текстів, які стимулюють формування уявлень про професійний успіх і власну життєву позицію. Наведено приклади таких текстів.

Текст «Про багатство й успіх». Людину з великою кількістю грошей можна вважати багатою людиною. Але чи, дійсно, це – успішна людина?

Кожна людина визначає мету в житті й прагне її досягнути. Досягнення життєвої мети – це і є успіх. Людина, яка не має мети в житті і не прагне до досягнення поставленої цілі, не може стати успішною. Вона може бути багатою, бідною, здоровою, слабкою, але не може стати успішною.

Чітко означити життєву мету – завдання нескладне. Але, досягти бажаної мети – це значно складніше!

Щоб бути успішною людиною, багатства і здоров'я – недостатньо. Людині необхідно бути психічно і фізично підготовленою до досягнення своєї мети.

Навіть бідна людина може стати успішною, якщо вона досягає того, до чого прагне. Успішна людина має бути розумною, терплячою і здатною досягти бажаної мети. Такі якості притаманні не всім людям. Лише окремі особи володіють спеціальними здібностями. Загалом, учені вважають успішними кмітливих, терплячих, сумлінних, психічно і фізично розвинених осіб. Однак багато людей не спроможні досягти поставленої мети. Часто чуємо вираз: «Гроші вирішують багато питань». Абсолютно правильно, але багато людей стали успішними і без матеріальних коштів.

Особи, які постійно докладають зусилля на шляху досягнення своєї мети поступово просуваються до успіху, стають успішними вже тоді, коли розмірковуються над способами і засобами досягнення мети.

Важливим фактором досягнення успіху є надія. Трапляється, що люди перебувають на межі досягнення успіху, але зрештою не досягають його. Відсутність надії спричиняє фіаско.

Видатний учений Томас Алва Едісон став успішною людиною після тисячного зусилля. Дослідник вирішив винайти лампочку і зробив це лише у тисячний раз, а дев'яносто дев'ять разів були неуспішними. Якби дослідник відмовився від своєї мети, у нас могло б не бути електричної лампочки. Знімаю перед ним капелюха! Щоб бути успішною людиною, щоб насолоджуватися успіхом, потрібно зробити все можливе, використовувати кожну мить життя. У результаті ми досягнемо успіху. Час іде ...».

Текст «Султан, фокусник і талант» (Східна притча про талант і геніальність). Якось фокусник продемонстрував своє мистецтво султану і його придворним, чим викликав емоції і захоплення. Вражений султан вигукнув:

– Боже мій, яке чудо, який геній!

На що візир спокійно сказав:

– Ваша величність, адже не боги горщики обпалюють. Мистецтво фокусника – це результат його старанності і безперервних вправ.

Султан розсердився. Думка візира йому не сподобалася.

– Невдячний, як ти смієш стверджувати, що такого мистецтва можна

досягти вправою? Якщо я сказав: або в тебе є таланти, або в тебе його немає, то це означає, що так воно і є.

З презирством глянувши на свого візира, султан гнівно вигукнув:

– У тебе його, принаймні, немає, іди і поміркуй над моїми словами. Але, щоб ти не відчував себе самотнім і щоб поруч із тобою був тобі подібний, то в компанію з собою візьми теля.

З першого дня свого ув'язнення візир став вправлятися: він піднімав телятко і носив його щодня сходами тюремної вежі. Минали місяці, теля перетворювалося у могутнього бика. З кожним днем зростали і сили візира. Якось султан згадав про ув'язненого візира і повелів привести його до себе.

Побачивши візира, султан здивувався:

– Боже мій! Що за диво, що за геній!

Візир, який ніс на витягнутих руках бика, відповів тими ж словами, як і раніше:

– Ваша величність, не боги горщики обпалюють. Цю тварину ти дав мені з милості. Моя сила – це результат моїх старань і сумлінних вправ [11].

«Притча про сенс життя» (із циклу «Шлях торгівлі» Ямагучі Тадао).
Одного разу учень запитав Учителя: «Учителю, у чому сенс життя?»

– Чийого? - здивувався Учитель. Учень, трохи подумавши, відповів:

– Взагалі, людського життя.

Учитель глибоко зітхнув, а потім сказав учням:

– Спробуйте відповісти ...

Один учень сказав:

– Можливо, в любові?

– Непогано, - сказав Учитель, - але невже самого кохання достатньо, щоб на схилі років сказати «я жив недаремно»?

Тоді інший учень сказав:

– По-моєму, сенс життя в тому, щоб залишити після себе щось на століття.

Як, наприклад, ти, Учителю!

– Ой, - посміхнувся Учитель, - якби я знав тебе гірше, то міг би сприйняти

такі слова за лестоці... Ти хочеш сказати, що більшість людей живе даремно?

Третій учень невпевнено припустив:

– А може, його й не варто шукати, цього самого сенсу?

– Ну, ну, - зацікавився Учитель, - поясни, чому ти так думаєш!

– Мені здається, - сказав учень, - якщо людина замислюється над цим питанням, то, по-перше, точної й остаточної відповіді вона все одно не знайде, постійно сумніватиметься, а по-друге, якої б відповіді не знайшла, все одно завжди знайдеться хтось, хто буде з нею сперечатися ... І так все життя може промайнути в пошуках сенсу буття людини...

– Виходить, що сенс життя в тому, щоб? ... - посміхнувся Учитель

– Жити! - сказав учень.

– По-моєму, це – відповідь! - І Учитель жестом показав, що на сьогодні заняття закінчилися [2].

Текст «Секрет успішної кар'єри: важка праця». Джош Берзін (*Josh Bersin*) – експерт і засновник відомої консалтингової фірми «Берзін Делойт» (*Bersin by Deloitte*) – стверджує: «Секрет успішної кар'єри: важка праця». Він пише: «Якщо ви новачок на роботі, то, ймовірно, запитайте себе: «Що я можу зробити, щоб бути успішним?». Я мав можливість працювати з сотнями дивовижних людей протягом багатьох років і є одна особливість, яка завжди вирізняє успішних людей: вони готові завжди працювати» [1].

У зв'язку із цим Джош Берзін пропонує шість простих правил досягнення успіхів, у тому числі у розвитку професійної кар'єри:

№ 1. Встаньте рано

Це, здається смішно, але це правда. Успішні люди встають рано. Вони знаходять таким чином для себе час, коли тихо і ніщо не відволікає перед роботою, не заважає продумати порядок важливих справ до того моменту коли тебе підхопить потік щоденної метушні. Спробуйте вставати рано, і ви будете вражені тим, що відбувається. Мало того, що ваше життя стане більш цілеспрямованим, а робота продуктивною, але ви також зможете краще відпочити після роботи.

Ранній підйом надає вам «психічну міцність» і дисциплінує. Плюс у вас з'являється час на те, щоб визначити послідовність своїх справ протягом дня. Більшість успішних ділових людей встають рано.

№ 2. Зосередьтеся на важливих питаннях

Щодня ми розв'язуємо найбільшу проблему – як спланувати день, щоб вирішити усі справи. Успішні люди ігнорують усі другорядні і дріб'язкові турботи, зосереджуються на головному. Тому зосередьте свою увагу на найбільш важливих подіях і явищах.

Завжди є багато справ, які потрібно зробити, але багато з них можна відкласти або зовсім від них відмовитися, щоб отримати роботу і досягти успіху в кар'єрі. Дослідження показали, що 41 % з речей, які відволікають "зайнятих людей" не так важливі, як це здається, тому ми повинні уникати або делегувати завдання, що можуть відволікати нас від того, що ми повинні робити. Кожний із нас відповідає за щось і це щось і є головним.

№ 3. Зверніть увагу на деталі

Є люди, здатні швидко виконати доручене завдання, не звертаючи уваги на дрібні деталі, часто виконану такими людьми роботу називають «халтурою».

Не робіть цього. Зробіть все, що від вас залежить, переконайтеся, що завдання виконане точно, повно, ретельно.

Люди, які сумлінно виконують роботу і не допускають помилок, потрібні. Тому ви будете вирізнятися як винятковий виконавець.

Пам'ятаю, якось на початку своєї кар'єри я допустив незначну помилку, і керівник помітив її. Я ніколи не забуду його реакції на це, а в моїй щорічній атестації він пригадав одне: "увага до деталей".

№ 4. Більше слухайте, менше говоріть

Одна з помилок, яку допускають початківці – це невміння слухати й «чути». Із часом вони розуміють, що слухати більш важливо, ніж говорити самому. Прокоментуємо таке явище.

Трапляється, що новачки, недослухавши, поспішають діяти, і часто тільки наполовину прислухаються до порад оточення. Вони не спроможні все

осмислити, зосередитися, а тому переконані, що найголовніше – це виконувати свої функції.

Один із кращих способів досягти успіху – це створити гармонійні взаємовідносини з оточуючими. У дослідженнях відображено, що особисті відносини потрібно проектувати на довірі, і так розвивати в собі здатність ефективніше і швидко працювати. Якщо ви навчитеся уважно слухати, то вам вдасться побудувати тип відносин, життєво важливий для досягнення результату (Getting Things Done).

На початку кар'єри мені довелося працювати під керівництвом людини, «великого слухачем». Пам'ятаю, як він спокійно й уважно вислуховував мене. Іноді не говорив ні слова, почасти запитував мене. Тепер я розумію, що таким чином він мене виховував і за потреби завжди знаходив можливість допомогти.

№ 5 . Удосконалюйте себе

Кращі працівники – це такі, котрі постійно вчаться. Коли ви чуєте про щось нове у вашій галузі, то бажано знайти літературу, інформацію в Інтернеті, статті з означеної проблеми, глибоко її осмислити, обговорити з колегами набуті знання. Хай «безперервне навчання» буде частиною вашої кар'єри.

Опрацьовані відомості занотуйте. Ви зберете багато корисної інформації, яка допоможе реалізувати ваші плани, досягти визначені цілі і таким чином досягти успіху в житті і професії.

Відвідуйте виставки, навчальні масові заходи (конкурси, семінари, тренінги). Опануйте новітні засоби і технології, дізнавайтеся про досягнення й новітні тенденції, і це покращить ваш професійний рівень.

Роботодавці зацікавлені у потенційних лідерах. З цією метою шукають «таких, хто потенційно здатний навчати людей», тобто таких, хто швидко навчається. Саме такі особи стають лідерами.

№ 6. Психічна стійкість

Професійна кар'єра чи робота потребує значної психічної витривалості. Часто нам доводиться вирішувати питання, які здаються нерозв'язними. Відтак, викладачі та майстер вами незадоволені, а замовники – засмучені, і виходу із

скрутного становища ви не бачите. Що робити, не знаєте.

Відповідь проста. Ви повинні рухатися вперед до поставленої мети. Психічна стійкість означає постійно собі повторювати: «я хочу, можу і буду йти далі».

Кожна людина здатна максимально мобілізувати себе й рухатися до поставленої мети. Це означає, що ви повинні навчитися аналізувати і виправляти помилки. Кажуть «не помиляється той, хто нічого не робить». Це не так. Той, хто нічого не робить, той робить головну помилку в житті, а тому ніколи не досягне успіху. Опануйте себе і рухайтесь вперед. Це життя: кожна людина переживала славні моменти і неспіхи.

Наприкінці тексту Джордж Берзін узагальнює: «Роботу потрібно шукати ту, яку ви любите і працювати треба там, де ви себе комфортно відчуваєте. Не бійтеся взятися за роботу, яку ви любите, навіть, якщо вона – низькооплачувана. Якщо вам подобається те, що ви наполегливо робите, успіх завжди буде йти за вами [1]».

Після обговорення таких текстів, варто запропонувати учням написати міні-твір «Моє уявлення про успішну людину» або відповісти на десять запитань (за індивідуальним вибором):

- 1) Як Ви розумієте вислів «успішна людина»?
- 2) Що означає успіх особисто для Вас?
- 3) Пригадайте Ваші особисті успіхи. Назвіть їх.
- 4) Хто серед Ваших знайомих має значні успіхи? А чому ?
- 5) Яким був Ваш останній успіх? Коли це відбулося?
- 6) Якими якостями відрізняється успішна людина, а якими рисами характеризують невдах?
- 7) Чи є різниця між життєвим і професійним успіхом? Обґрунтуйте свою думку.
- 8) Які у Вас є риси характеру, що сприяють досягненню успіху?
- 9) Що перешкоджає Вам досягати помітних успіхів?
- 10) Які цілі Ви поставили перед собою на цей місяць?

- 11) Які цілі Ви поставили перед собою на цей тиждень?
- 12) Які цілі Ви поставили перед собою на сьогоднішній день?
- 13) Яких цілей Ви досягли за останній рік, останній місяць, останній тиждень, вчора?
- 14) Як можна зменшити зовнішній вплив на здійснення Ваших планів?
- 15) Чи допомагаєте Ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

У подальшому учні, як правило, намагаються самостійно висловлювати думки щодо власних уявлень про професійний і життєвий успіх. Це спонукає до організації безпосереднього спілкування, сприяє позитивним змінам їхніх уявлень, а відповідно і цілеспрямованих дій щодо самовизначення і професійного самовдосконалення.

Корисним як для учня ПТНЗ щодо самопізнання, так і для педагога-вихователя, майстра виробничого навчання проводити опитування, тестування, анкетування для встановлення взаєморозуміння і корекції взаємоспілкування. У додатках 2–6 наведено зразки відповідних анкет, тестів, опитувальників.

Стосовно вибору й реалізації професійної кар'єри доцільно дати учням ПТНЗ наведені нижче поради:

1). Розробіть стратегію досягнення успіху. Занотуйте означені цілі, заведіть щоденник, в якому реєструйте окремі кроки, що ведуть до успіху. Намагайтеся робити свій успіх наочним: накресліть «криву успіху», яка б відображала ваш шлях досягнення успіху. У такому випадку Ви точно знатимете, на якому етапі професійного розвитку знаходитесь наразі, за яких умов виникають перешкоди. Використовуючи такий графік, визначайте напрям подальшого руху. Пам'ятайте, що успіх – «штука заразна».

2). Успіх не може бути результатом щасливого збігу обставин, це не той випадок, коли можна керуватися девізом: «Одного разу досягнувши успіху, будеш досягати його завжди». Успіх – це те, що слідує за справами. Успіх є результатом думок, прагнень і справ. Ми живемо в реальному світі, тому нам доводиться будувати своє життя і вирішувати свої проблеми. Для мене кожна вирішена

проблема є успіхом. Тільки постійно зосереджуючи свою увагу на поставлених цілях, працюючи наполегливо, інтенсивно і з натхненням, можна досягти успіху. Ніхто не спроможний подарувати Вам успіх, але ніхто не може і відібрати його. Вихідним пунктом успіху є тільки Ви і тільки завдяки Вам успіх може мати місце. Ви і лише Ви можете намітити для себе віхи і рухатися вперед від однієї до іншої, пам'ятаючи про те, що успіх притягує до себе успіх. Все залежить лише від вас.

Кроки, що допомагають досягти успіху:

- чітко визначити власні цілі;
- критично й об'єктивно проаналізувати свої здібності, виявити ті які сприяють успіху;
- зорієнтувати своє мислення на успіх;
- визначити стратегію досягнення успіху.

2.3. Моніторинг сформованості в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх

Поняття «готовність до вибору» розглядають як сукупність чинників, що відображають її різні сторони та рівні, – фізичної підготовленості, нейродинамічної забезпеченості дії, психологічних умов. Провідною може бути одна із цих сторін, залежно від умов виконання дії. Готовність до вибору професії і сформовані уявлення про професійний успіх – це важливі показники успішної соціалізації особистості.

Готовність можна розглядати як інтегративну якість особистості, що охоплює знання, вміння, навички, налаштованість на конкретні дії тощо. Якщо вести мову про психологічну готовність, то вчені у її структурі вирізняють такі елементи: усвідомлення власних потреб, цілей і завдань, розв'язування яких призводить до задоволення потреб; осмислення й оцінка умов в яких відбуватимуться дії; визначення на співвідношення своїх можливостей, рівнів домагань (на наш погляд, сюди відносять і відповідність уявленням про професійний успіх); мобілізація сил, відповідно до умов і завдань [5].

Учені наголошують, що готовність до вибору професії й формування

уявлення про обраний фах – змінні величини, що залежать від низки вагомих аргументів. Зважаючи на це, вчені акцентують увагу на необхідності інформування учнів про професію, створення сприятливих умов для формування мотивації. Бажано, - пишуть Б. Ломов, В. Пономаренко та ін., - щоб ці мотиви були взаємовиключними, несумісними один із одним. За цієї умови уявлення про професійний успіх у підлітків стають конкретнішими. Алгоритм формування уявлення про професійний успіх передбачає інформування про професію як перший етап, в ході якого складаються уявлення про професію. Якщо цей етап проходить успішно, то особистість учня ПТНЗ вступає в другий етап. В нього починає формуватися інтерес до професії і специфічні мотиви і потреби професійної діяльності. І, нарешті, на третьому етапі включаються найглибші сфери людської психіки – починають формуватися уявлення про професійний успіх в процесі розвитку професійної кар'єри. Поки не сформовані професійні мотиви і потреби, уявлення про професійний успіх носить випадковий характер, ставлення до професії нестійке і мінливе. Постійно потрібні спеціальні зусилля волі і значні нервово-психічні зусилля. Але якщо професійно-пізнавальні потреби склалися, то підвищується сприйнятливність до всього, що пов'язано з професією і відбувається перебудова пізнавальної активності в процесі діяльності. Ця перебудова призводить до більш легкого та ефективного засвоєння професійних знань, умінь і навичок, становлення професійної компетентності. Таким чином, інформація про професію є вихідним пунктом формування мотивації й потреби у діяльності. А формування уявлення про професійний успіх стає особливо значимим якщо на заключному етапі професійної підготовки набуває чіткої визначеності.

Психологічна готовність учня ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри як особистісне утворення характеризується єдністю мотиваційно-ціннісного, оцінно-орієнтаційного, емоційно-вольового компонентів, її формування стає можливим тоді, коли в практику професійного навчання буде впроваджена програма формування готовності учня до здійснення такого вибору, що забезпечуватиме позитивну трансформацію:

- уявлення учня про його майбутній професійний успіх;
- ціннісного ставлення до обраної професії, інтересу до неї, потреби в кар'єрних досягненнях, ціннісних орієнтацій;
- адекватної самооцінки, впевненості у власних силах для успішної професійної кар'єри;
- емоційної стійкості, навичок самоконтролю і цілеспрямованості [9].

Діагностика готовності до професійного вибору потрібна самим учням, щоб зрозуміти власні індивідуальні особливості, сильні і слабкі сторони, свої конкурентні переваги, сформувавши уявлення про професійний успіх в майбутньому.

Тим викладачам, хто прагне сформувавши в учнів готовність до вибору й реалізації професійної кар'єри потрібно проаналізувати поведінку учнів та їх ставлення до навчання, виконання завдань, оволодіння професійними вміннями та навичками і встановити тип особистісного ставлення конкретного учня до навчання, визначення цілей у житті й перспектив кар'єри.

Таких типів може бути декілька: оптимально-відповідальний, виконавський, ситуативний, егоїстичний, функціональний [6]. Робота викладача ПТНЗ, майстра виробничого навчання буде успішнішою, якщо запроваджуючи у своїх діях принципи індивідуально-особистісного підходу він буде розрізняти і враховувати відповідні особливості учнів.

1. **Оптимально-відповідальний тип** особистості пов'язує успіх і умови його досягнення з внутрішніми особистісними ресурсами – вмінням приймати на себе відповідальність, реалізацією своїх здібностей і можливостей у процесі досягнення поставлених цілей, незважаючи на наявність труднощів.

Люди оптимального типу в якості критеріїв успіху називають внутрішні, особистісні, характеристики, такі як самореалізація, задоволеність, незалежність. Водночас їхні визначення успіху не є загальноприйнятими і не містять стереотипних висловлювань. Вони відображають прагнення реалізовувати свої здібності і можливості, проявляти активність і незалежність, а також відчувати задоволеність своїм життям. Порівняльний аналіз вікових особливостей уявлень

про успіх людей цього типу показав, що з віком посилюється роль особистісних критеріїв порівняно з зовнішніми: соціально-статусними і матеріальними критеріями. Досягнення успіху, на думку представників оптимального типу, залежить, насамперед, від самої особистості, наявності необхідних знань, умінь і особистісних ресурсів, від здібностей реалістично оцінювати власні можливості в процесі досягнення поставлених цілей, а при наявності труднощів знаходити засоби подолання. Вони вважають, що саме відповідальність є головним фактором, що впливає на досягнення успіху. Це пов'язано з тим, що відповідальність передбачає здатність особистості співвідносити необхідне і бажане з точки зору своїх індивідуальних особливостей і тим самим досягати успіху в діяльності і життєдіяльності. В якості зовнішнього критерію оцінки успішної особистості виступає професіоналізм як показник високих професійних досягнень, який передбачає якісне виконання діяльності.

Специфіка уявлень представників цього типу виражається в прототипах особистісних характеристик, і, незважаючи на зовнішньо орієнтовані фактори (наприклад, «соціальний статус» й «робота і сім'я»), в кожному з них присутній особистісний критерій успіху. Успішна особистість в повсякденній свідомості людей цього типу – це особистість, яка досягає результатів у різних сферах. Основні характеристики уявлень про успішну людину – це усвідомленість, радикалізм (динаміка уявлень), гармонійність, раціоналізм, індивідуальність.

2. Люди **виконавського типу** пов'язують уявлення про успіх і успішну особистість з домінуванням зовнішніх, соціально визнаних, критеріїв. В якості умов досягнення успіху виступають як зовнішні фактори (удача, сприятливий збіг обставин), так і особистісні ресурси, що забезпечують успіх при відсутності зацікавленості та добровільності в діяльності (старання, терпіння).

Найбільш поширені визначення поняття «успіх» у випробовуваних виконавського типу відповідальності – досягнення поставлених цілей (64,2%), здійснення мрії (49,1%) і сприятливий збіг обставин (40,6%). Найбільший відсоток випробовуваних, не проявляючи самостійності, дають загальноприйняте визначення успіху, обумовлене існуючими в суспільстві традиціями та

культурними особливостями країни.

Для осіб виконавського типу характерно визначення успішності як старання (48,1%), в якому відбивається специфіка відповідальності цього типу: з одного боку, завдяки старанню забезпечується якість і своєчасність виконання роботи (що можна оцінити як успіх), з іншого – намагання за відсутності самостійності і відмова від діяльності за наявності труднощів і перешкод не призведе особистість до успіху.

При описі успішної людини люди виконавського типу найбільш часто вказують лише зовнішні ознаки досягнутого успіху, які можна об'єднати в три групи:

- перша пов'язана з професійними досягненнями – престижна робота, кар'єрне зростання, професіоналізм;

- другий об'єднує статусні характеристики – високий соціальний статус, керівник підприємства і як наслідок – повага інших людей і матеріальна забезпеченість;

- третя – це соціально значимі цінності сучасного суспільства – сім'я, діти і освіту.

Виняток становить цілеспрямованість.

Якщо особи оптимального типу інтегрують і модифікують соціальну інформацію, існуючу в культурі та окремих групах відповідно з переконаннями і особистісними особливостями, особи виконавського типу відображають пасивне ставлення до соціальної дійсності, небажання осмислено підходити до формування уявлень і використання зовнішніх, соціально-статусних, показників при визначенні критеріїв успішності особистості. Примітно, що дана тенденція проявляється незалежно від віку представників виконавського типу.

Дівчата цього типу частіше відзначають такі дескриптори, як сім'я і діти, чуйність, прояв турботи, доброта, товарицькість, готовність допомогти іншому, увагу до інших людей і привабливість. Для хлопців головними характеристиками успішної особистості є престижна робота, своя фірма, бізнес, кар'єрні досягнення, матеріальна забезпеченість, високий соціальний статус, керівна посада.

Відповідальність у осіб виконавського типу не відноситься до стійких властивостей особистості, що відбивається на уявленні про успіх і успішну людину. Уявлення, швидше, характеризують традиційний для даного суспільства погляд на успіх і не враховують сучасні тенденції та зміни. Зміст уявлень відповідальності свідчить про звичку покладатися на готові, прийняті в групі (суспільстві в цілому) судження.

3. Для представників *ситуативного типу* успіх – це досягнення поставлених цілей (78,3%), сприятливий збіг обставин (76,7%), суспільне визнання (70%). Вони частіше дають загальноприйняте визначення успіху, не відмінне оригінальністю і своєрідністю. Розуміння успіху як удачі (сприятливого збігу обставин) пов'язане з переважанням екстернального локусу контролю у випробовуваних цієї групи. З віком уявлення про успішну людину у представників ситуативного типу змістовно не змінюються. Цей факт можна пояснити особливостями даного типу: відповідальність не є стійкою властивістю особистості, а виступає лише як відповідальне ставлення до певного роду ситуацій і завдань. Уявлення про успіх чоловіків і жінок відображають існуючі в суспільстві тендерні стереотипи. Тому чоловіки частіше дають такі визначення успіху, як матеріальна забезпеченість, кар'єрне зростання, наявність престижної роботи. Типово «жіночими» є визначення успіху як благополуччя в сім'ї і щастя.

Представники ситуативного типу не диференціюють поняття «успіх» і «успішність». В цілому, як при визначенні успіху, так і успішності, вони орієнтовані на зовнішні, соціально визнані, критерії. З найбільш важливих умов досягнень успіху для осіб ситуативного типу можна виділити: сприятливий збіг обставин, підтримка близьких, цілеспрямованість, допомогу інших людей. До основних характеристик успішної особистості відносять матеріальну забезпеченість, високий соціальний статус, наявність сім'ї, кар'єрне зростання, керівну позицію. Дані характеристики є об'єктивними, чітко визначеними, що дозволяє безпомилково віднести особистість у групу успішних або неуспішних людей, у цьому проявляється характерна для людей цього типу тенденція до уникнення невдач.

4. Особи *егоїстичного типу* в уявленнях про успіх і успішність залежать від значущої для конкретної особистості сфери або ситуації життєдіяльності. Часткове прийняття відповідальності визначає вказівку на умову досягнення успіху щодо зовнішніх, так і внутрішніх, особистісних, ресурсів. Основними показниками успіху для представників егоїстичного типу виступають благополуччя у всьому, досягнення поставлених цілей, задоволеність собою і своїм життям. Для людей даного типу задоволеність навіть за відсутності початкового інтересу і якості виконуваної роботи – важлива характеристика, саме цим, на наш погляд, пояснюється визначення успіху як благополуччя і задоволеності. Специфічним для учнів ПТНЗ є визначення успіху як досягнення поставлених цілей. У цьому випадку фіксуються об'єктивні досягнення в конкретній діяльності і життєдіяльності і суб'єктивна оцінка успіху. Учні ПТНЗ найчастіше визначають успіх як благополуччя у всьому, задоволеність життям, здатність вирішувати виникаючі проблеми, високий соціальний статус, наявність престижної роботи, удача. З часом збільшується значимість суб'єктивної оцінки успіху (благополуччя, задоволеність), перелік зовнішніх ознак успіху (статус, престижна робота). Суперечливий характер відповідальності молодих людей цього типу знаходить відображення у змісті уявлень про успіх: 22% визначають успіх як здатність вирішувати проблеми, підкреслюючи роль особистості в його досягненні, і 16% – як удачу.

Визначення поняття «успішність» свідчить про суб'єктивне переживання успіху; об'єктивні показники досягнень і суб'єктивну його оцінку; умови досягнення успіху; про успішність як якість особистості. У свідомості людей егоїстичного типу уявлення про успішність розмите, не конкретизоване, залежне від значимого для конкретної особистості аспекту життєдіяльності. В якості умов досягнення успіху люди егоїстичного типу рівною мірою називають зовнішні і внутрішні особистісні ресурси, що обумовлено, з одного боку, їх самостійністю, чітким уявленням результатів діяльності та вмінням долати перешкоди і труднощі, а з іншого – частковим прийняттям відповідальності.

У найбільш поширених уявленнях про успішну людину серед учнів ПТНЗ

егоїстичного типу відповідальності переважають зовнішні, соціально визнані характеристики: матеріальна забезпеченість, сім'я, кар'єрний ріст. З віком відбувається усвідомлення ролі особистого внеску в досягнення успіху. Дівчата цього типу однаково пов'язують успіх з сім'єю і роботою, тоді як хлопці більшою мірою орієнтовані на соціальні позиції, вміння їх завоювати і особистісні умови досягнення успіху. В цілому можна сказати, що суперечливий характер відповідальності, залежність представників егоїстичного типу від групи і конкретної ситуації обумовлює зміст уявлень про успіх та успішну особистість.

5. Функціональний тип відповідальності характеризується тим, що у змісті уявлень про успішність, успіх, умови його досягнення у осіб цього типу домінують зовнішні соціальні, критерії, що демонструють відсутність самостійності, усвідомленості при їх формуванні, бажання діяти строго за зразком, згідно з інструкцією.

У результаті вивчення уявлень про успіх учнів ПТНЗ функціонального типу була виявлена закономірність: з 12 визначень успіху останній в ієрархії дескриптор був названий 32,2% випробуваними, тому, з одного боку, можна говорити про чіткість уявлень, з іншого – про прагнення діяти строго за зразком, не проявляючи творчості і відзначаючи стереотипні характеристики успіху. У дану групу увійшли такі визначення успіху: повага оточуючих людей, благополуччя в родині, досягнення поставленої мети, кар'єрний ріст, матеріальна забезпеченість, високий соціальний статус. На думку представників функціонального типу, досягнення успіху пов'язано в першу чергу з можливостями і здібностями суб'єкта – наполегливістю як здатністю тривалий час здійснювати діяльність і досягати в ній успіху і товариськістю як умінням встановлювати контакти і в підсумку мати соціальну підтримку для досягнення успіху. Також умовами досягнення успіху виступає краса і якісна освіта як зовнішні, що не залежать від самої особистості, ресурси. При описі успішної людини випробовувані функціонального типу відповідальності називають як зовнішні, так і внутрішні особистісні, характеристики, що відповідає феноменологічному опису даного типу: залежність від групи, звернення до

соціально-психологічних підтримок, орієнтація на інструкції, зразки, готові рішення.

Педагогічним працівникам системи професійної освіти бажано у спілкуванні із учнями враховувати тип їх відповідальності, а також чинники, що характеризують інтерес до інформації про кар'єрний ріст, бажання будувати надалі професійну кар'єру, зацікавленість в успішності цієї кар'єри. Однак зауважимо, що даний інтерес не завжди має достатню силу для того, щоб стати керівництвом до дії, до переходу від бажання до безпосередньої роботи з підготовки до подальшої успішної професійної кар'єри, так як існують такі проблеми, як невпевненість у своїх силах, в успіху подальшої побудови своєї професійної кар'єри, недостатнє усвідомлення своїх особливостей, недостатнє знання про те, як і яким чином можна здійснити підготовку до успішного професійного кар'єрного росту.

Переконатись в своїй успішності можна за допомогою спеціальних тестів. Наприклад, учнів доцільно також ознайомити з порадами відомих психологів. Вони, а також менеджери-практики зазначають, що багато людей, які прагнуть стати успішними в житті замислюються про перспективи своєї кар'єри. Деякі домагаються успіху в досягненні цієї мети. Тоді як іншим не вдається жити у відповідності зі своїми надіями і амбіціями. У більшості успішних професіоналів є кілька спільних рис. Більшість з цих рис засвоюються, а деякі є вродженими. Такі риси, як честолюбство, гнучкість, комунікабельність, цілеспрямованість допомагають професіоналам добитися успіху в своїй кар'єрі [26].

Ми пропонуємо учням ПТНЗ подумати і висловити свою думку про деякі положення, які допомагають сформуванню уяву про професійний успіх і визначити готовність майбутнього професіонала до побудови своєї кар'єри. Це спосіб і можливість «приміряти конкретні дії на себе».

1. *Ставлення до роботи та кар'єри.* Поставтеся до професії або обраній кар'єрі серйозно. Якщо ви згодні з твердженням що для вас «це просто робота» – то ви далекі від успіху в кар'єрі. Той, хто сподівається досягти успіху в своїй кар'єрі повинен відчувати, що його кар'єра, є важливою частиною його життя і

розглядає її як таку. Щоб досягти успіху важливо більше дізнатися про ту справу, якою ви збираєтеся займатися і зіставити це заняття зі своїми можливостями, реальними мотивами і потребами, вміннями, навичками, рівнем компетенції (треба-хочу-можу).

2. **Амбіції і воля.** Важко знайти успішного професіонала, якому не вистачає амбіцій та волі, щоб домогтися успіху. Однак амбіції без цілей або фокус не домогтися успіху. Професіонал, який прагне до успіху повинен ставити перед собою мету визначати орієнтири і докладати зусилля щоб зробити свою роботу краще, ніж раніше, постійно підвищуючи планку. Контролювати процес, визначаючи, як ця мета працює на його кар'єру. Цілі і завдання можуть бути як довгострокові і короткострокові.

3. **Гнучкість або готовність вносити зміни у свої плани і дії.** Життя часто вносить свої зміни в наші плани. Є багато того причин як об'єктивних, так і суб'єктивних. Треба бути готовим до внесення змін цілей, планів і працювати над вирішенням проблем. Знайдені рішення допоможуть забезпечити успіх у вашій кар'єрі.

4. **Уміння самопрезентації.** Щоб бути успішним у професійній кар'єрі, ви повинні бути в змозі уявити себе, висловлюватися про свої позитивні якості як в усній, так і в письмовій формі. Ці навички допомагають продемонструвати свою компетентність у багатьох областях.

5. **Позитивний настрій.** Якщо ваша робота – це справа вашого життя, до якого ви ставитеся з ентузіазмом, то цілі і завдання досягаються набагато простіше. Для того, щоб бути успішним ви повинні бути захоплені вашою кар'єрою. Важливо вміти налаштувати себе і зберігати позитивне ставлення до роботи навіть тоді, коли вона приносить засмучення і здається нестерпно важким.

6. **Співпраця та взаємодія з іншими.** Загальновідомо, що робота в команді найбільш ефективна і дієва для успіху у виконанні важливих проектів або завдань. Готовність працювати з іншими збільшує ваші шанси бути ефективним і успішним.

7. **Лідерство.** Лідери надихають інших на співпрацю, вміють працювати

разом з іншими і прагнуть самі бути якнайкраще. Лідерські якості у деяких людей часто бувають вродженими, але цим якостям можна навчитися. Важливо пам'ятати, що лідер завжди повинен бути прикладом для наслідування. Присутність лідера на робочому місці впливає на настрій співробітників, і навіть в тому випадку якщо лідери не завжди праві. Бути лідером означає вірити в успіх, наполегливо працювати, щоб досягти своїх цілей.

Результат таких роздумів і обговорення наведених питань на кожному з етапів професійної підготовки і формування уявлення про професійний успіх вимірюється на першому («допрофесійному») етапі показниками готовності до вибору професії, на другому етапі (професійної підготовки) готовності до мобілізації сил у процесі оволодіння професією, на третьому («післядипломному») етапі показниками готовності до реалізації професійної кар'єри.

Література до розділу

1. Берзин Дж. Секрет успешной карьеры: тяжелый труд [Электронный ресурс] / Дж. Берзин. – Режим доступа: http://ibusiness.ru/blog/idei_pervykh_lits_biznyesa/29596
2. В чем смысл жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elims.org.ua/pritchi/category/pritchi-o-zhizni/page/2/>
3. Гаврилюк В. В. Динамика ценностных ориентаций в период социальных трансформаций / Т. В. Гаврилюк, Н. А. Трикоз // Социс. – 2002. – № 1. – С. 96–105.
4. Гончаренко С.У. Український енциклопедичний словник. Видання друге, доповнене й виправлене / С. У. Гончаренко. – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.
5. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Мн.: Изд-во БГУ, 1976. – 176 с.
6. Иванова Н.В. Индивидуальные представления об успешности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – //http://www.elitarium.ru/2011/02/21/predstavleniya_ushpeshnosti.html
7. Кремень В.Г. Філософія: мислителі, ідеї, концепції [Електронний ресурс] / В. Г. Кремень. – Режим доступу: <http://studentbooks.com.ua/content/view/1392/53/1/1/>
8. Назар Ю.О. Дефініція поняття успішності професійної діяльності в соціально-психологічному контексті [[Електронний ресурс].]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/conference/the-content-of-conferences/archives-of-individual-conferences/oct-2013>
9. Прокопенко И.Г. Формирование психологической готовности студента к профессиональной карьере [Электронный ресурс] / И. Г. Прокопенко. – Режим доступа: www.pgsga.ru/upload/doc/avtoreferaty/prokopenko.doc
10. Словник іншомовних слів / за ред. Мельничука О.С. – К., 1974. – 776 с.
11. Султан, фокусник и талант [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elims.org.ua/pritchi/pritcha-sultan-fokusnik-i-talant/>
12. Теория социального научения Джулиана Роттера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psychologos.ru/articles/view/teoriya_socialnogo_naucheniya_dzhuliana_rottera
13. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 367 с.
14. Экзюпери де С. Ночной полёт. Планета людей / Повести: Пер. с франц. – М.:

Госполитиздат, 1957. – 200 с.

15. Adam J. Jackson The ten secrets of abundant success [Электронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.goodreads.com/book/show/15851604-the-ten-secrets-of-abundant>.
16. Arthur M. B., Rousseau D. M. (eds). The boundaryless career: A new employment principle for a new Organizational era. – N. Y.: Oxford University Press, 1996.
17. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P.M. Career success in a boundaryless career world // J.Organizat. Behav. – 2005. – V. 26. – P. 177–202.
18. Bandura A. Social Learning and Personality Development, /Albert Bandura & Walters R.H.). – N.Y., 1965.
19. Barley S. R. Careers, identities, and institutions: The legacy of the Chicago School of Sociology / Arthur M. B., Hal T., Lawrence B. (eds) // The handbook of career theory. – Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press, 1989. – P. 41–65.
20. Bersin Josh. Bersin by Deloitte [Электронний ресурс]. – Режим доступу: http://ibusiness.ru/blog/idyei_pyervykh_lits_biznyesa/29596
21. Greenhaus J. H. Career dynamics // Borman W. C., Ilgen D. R., Klimoski R. J. (eds) // Handbook of Psychology. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2003. – P. 519–540.
22. Hall D. T., Chandler D. E. Psychological success: When the career is a calling // J. Organizat. Behav. – 2005. – V. 26. – P. 155–176.
23. Harris L. C., Ogbonna E. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career. Success strategies // Human Resource Management. – 2006. V. 45. – P. 43–65.
24. Heslin P. A. Conceptualizing and evaluating career success // J. Organizat. Behav. – 2005. – V. 26. – P.113–136.
25. Hughes E. C. Men and their work. – Glencoe, IL: Free Press, 1958.
26. How to Become a Successful Professional [Электронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wikihow.com/Become-a-Successful-Professional>
27. Judge T. A., Kammeyer-Mueller J. D. Personality and career success // Gunz H. P., Peiperl M. A. (eds). Handbook of career studies. – Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. – P. 59–78.
28. Judge T. A. Et al. The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across. The life span // Personnel Psychol. – 1999. – V. 52. – P. 621–652.
29. Nicholson N., De Waal-Andrews W. Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success // J. Organizat. Behav. – 2005. – V. 26. – P. 137–154.
30. Ng T. W.H. Et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis // Personnel Psychol. 2005. – V. 58. – P. 367–408.
31. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. Proactive personality and career success // J. Appl. Psychol. – 1999. – V. 84. – P. 416–427.
32. Turner R. H. Sponsored and contest mobility and the school system // American Sociolog. Rev. – 1960. – V. 25. – P. 855–867.
33. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization // Van Maanen J. (ed.). Organizational careers: Some new perspectives. – N. Y.: Wiley, 1977. – P. 15–45.
34. Wayne S. J. Et al. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting. Career success // J. Organizat. Behav. – 1999. – V. 20. – P. 577–595.

ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ УЧНІВ ПТНЗ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

3.1. Кар'єрні компетентності

Серед стратегічних завдань реформування професійної освіти у Законі України «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), Програмі економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (2010 р.), Державній цільовій програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. (2011 р.) та інших документах визнано професійну орієнтацію молоді на робітничі професії, побудову та реалізацію успішної кар'єри.

З огляду на це, зауважимо, що проблема підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри є багатоаспектною, оскільки її розв'язання уможлиблюється через цілеспрямовану діяльність суб'єктів педагогічної діяльності за психолого-педагогічним, соціологічним, економічним та ін. напрямками.

Зазначимо, що формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри значною мірою залежить від правильного визначення її мети, змісту, форм і методів навчання та виховання.

Насамперед вважаємо за потрібне зазначити, що у психолого-педагогічній літературі здебільшого загальноприйнятим є вживання таких дефініцій як «психологічна готовність до професійної діяльності», «професійна готовність», «готовність до праці», «готовність до трудової діяльності» тощо. На нашу думку, вживання окреслених вище дефініцій є дещо «вузькими». У змісті цих визначень, як і в багатьох інших, ми не бачимо категорій «професійна кар'єра», «професія». На наше переконання термін «готовність учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри» охоплює всі ці поняття, передбачає розгляд їх як міждисциплінарної проблеми і зумовлює необхідність об'єднання психологічного, професійного, трудового аспектів готовності учнів до вибору і

реалізації успішної кар'єри, а також теоретичних, методологічних та практичних аспектів професійної етики обраної професії.

Ряд учених (Д. Сьюпер, А.Толстая, А.Кибанов та ін.) вважають період одержання професійної освіти важливим базовим етапом у розвитку кар'єри, однак багато учнів ПТНЗ вибирають майбутню професію інтуїтивно, не маючи чітких уявлень про обрану професійну діяльність, внаслідок чого не можуть усвідомлено використовувати можливості вибору пріоритетних напрямків у професійній освіті, вибрати індивідуальну освітню траєкторію. У той час як існуючий соціально-економічні відносини змушують людину аналізувати власну цінність у соціумі, задуматися стосовно власних компетенцій і шляхах розвитку кар'єри в процесі одержання професійної освіти. Сучасні компанії розбудовують кадрові служби HR (від англ. Human Resources – людські ресурси), завдання яких полягає у підвищенні ефективності діяльності компанії шляхом більш раціонального управління людським ресурсами. Кадрові служби HR розробляють вимоги у вигляді списків компетенцій співробітників, необхідних для успішної діяльності в компанії, починаючи з наймання на роботу й включаючи переходи на наступні щаблі кар'єрного зростання. Тому випускник ПТНЗ повинен бути готів до «жорсткого» відбору, знати вимоги до себе для особистісного, професійного й кар'єрного розвитку відповідно до цілей професійного середовища, у якому він прагне працювати.

Термін «кар'єрна компетентність» з'явився у працях закордонних психологів у 80-х рр. минулого століття. Він термін був використаний для опису здатностей, необхідних для розвитку академічної кар'єри жінок в галузях, де традиційно домінували чоловіки. У змістовному плані стосовно цієї компетентності вчені виділили: комунікативні й організаторські здібності, навички міжособистісного спілкування й поведінки, планування кар'єри й особистісного розвитку в напрямках професійної діяльності, позитивне мислення, адекватну самооцінку й обґрунтували необхідність розвитку кар'єрної компетентності на всіх рівнях одержання освіти невідгідним становищем жінок,

що прагнуть до кар'єрного зростання у зв'язку з наявними соціальними бар'єрами [36].

Вітчизняні вчені визначили кар'єрну компетентність фахівця як вміння оперувати знаннями й інструментами, що дають можливість вирішувати, крім основних, нетипові й нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати власний кар'єрний шлях. Для періоду набуття професійної освіти кар'єрну компетентність визначають як систему уявлень про кар'єру, можливості й шляхах кар'єрного росту, що включає вміння прогнозувати майбутню кар'єру, долати кар'єрні кризи, а також як «кар'єрну самоефективність», тобто здатність до кар'єрного плануванню й вирішення кар'єрних проблем.

Учені відзначають проблемну ситуацію, суть якої полягає в не сформованості кар'єрної компетентності випускників, що проявляється в невмінні планувати кар'єру й ставити реалістичні кар'єрні цілі, у зайвій амбіційності (необґрунтоване бажання відразу зайняти лідируючу кар'єрну позицію) і ініціативності, замість ретельності, відсутності цілеспрямованості, незнанні ділового етикету, невмінні працювати в команді, наявності яскраво виражених прагматичних орієнтації в професійній діяльності, готовності покинути робоче місце при виникненні незначних труднощів тощо.

Разом з тим, важливим є формування кар'єрних компетентностей майбутнього спеціаліста, що є певною системою уявлень про кар'єру, можливості, шляхи кар'єрного зростання, включає вміння прогнозувати майбутню кар'єру і долати кар'єрні кризи, а також «кар'єрну самоефективність» як здатність до кар'єрного цілепокладання, кар'єрному плануванню і розв'язанню кар'єрних проблем. Так, складовими кар'єрних компетентностей є:

- когнітивна (кар'єрне цілепокладання й планування);
- мотиваційно-діяльнісна (самоефективність, мотивація до кар'єри, вміння розв'язувати кар'єрні проблеми);
- особистісна (адаптивність і відповідальність);
- аксіологічна (кар'єрні орієнтації);
- процесуальний (кар'єрні стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази)

[25].

Професійна освіта у ПТНЗ здійснюється при активному впливі освітнього середовища й обмеженому впливі професійного середовища, у той час як кар'єра реалізується в професійному середовищі. Враховуючи гуманістичну спрямованість сучасної освіти, інноваційні підходи до цілей і оцінці результатів освіти, а також те, що період набуття професійної освіти розглядається вченими як базовий етап кар'єри, одним зі шляхів зняття даного протиріччя є включення в освітній процес педагогічних технологій, що сприяють становленню успішності особистості, її суб'єктної позиції в спільній діяльності, формуванню позитивної Я-Концепції й позитивної професійної Я-Концепції, зокрема.

Існує велика кількість визначень дефініції «педагогічна технологія». Якщо мова йдеться про виховні технології, а саме вони є інструментом формування готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри, то под ними ми розуміємо виховні методи, що ґрунтуються не на механізмах зовнішнього підкріплення (заохочення та покарання), а на рефлексивно-вольових механізмах особистості. Під виховними методами консультування для кар'єри ми розуміємо форми, прийоми та способи спільної діяльності педагогів та учнів, які спрямовано на створення умов, що стимулюють особистість школяра до відповідної діяльності, а через неї – до самопізнання, самооцінку індивідуальних особливостей у їх проекції на майбутню професію та самостійно вибудованою мисленевою проекцією подальшої освітньо-професійної траєкторії.

Аналіз виховних технологій не є завданням його посібника. Проте, оскільки саме вони є засобом формування в учнів ПТНЗ готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри, нижче ми детально розглянемо відповідні методи та форми виховної роботи. Щодо власне технологій, то принагідно зазначимо, що уміння ефективно організовувати свій час, майстерно погоджувати свої дії з діями оточуючих людей для виконання поставлених задач є однією з основоположних компетенцій не тільки сучасного професіонала будь-якого профілю, а й менеджера, керівника [1, с. 96]. Отже, для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної

кар'єри важливе значення відіграють знання з тайм-менеджменту, що передбачає грамотне планування робочого часу, раціональний розподіл обов'язків між тими, хто навчається, працює. Педагог професійної школи, обізнаний на тайм-менеджменті, здатен до структурування часу, формування в учнів навичок з самоменеджменту й вмінь використовувати їх на практиці, планування режиму праці й відпочинку, виховання пунктуальності, відповідальності, працелюбства. Навички з тайм-менеджменту дозволяють планувати навантаження із подальшим розподілом часу на певні види праці, визначати пріоритети діяльності, об'єктивно оцінювати одержані результати за певний проміжок часу та ін. Тайм-менеджмент забезпечує учням і педагогам можливість раціонально використовувати свій час, діяти цілеспрямовано відповідно до поставленої мети, формувати впевненість у собі шляхом планування, позбутися стресів, щодня досягати успіхів і знаходити резерви вільного часу [2, с. 75].

На жаль, тайм-менеджменту не вчать ані у загальноосвітній школі, ані у професійно-технічних закладах. Із цього випливає, що одну з найважливіших соціальних і професійних навичок людям доводиться опановувати або інтуїтивно, або працювати, не володіючи базовими інструментами самоорганізації. На думку О. Аніщенко, з метою навчання ефективного управління власним часом для школярів й учнів професійно-технічних навчальних закладів доцільно адаптувати відповідні складові бізнес-тренінгів, бізнес-семінарів тощо [1, с. 96].

3.2. Форми підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри

Виходячи із наведеного у першому розділі тлумачення терміносполуки «готовність учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри» перейдемо до аналізу форм її формування.

Домашні завдання з виробничого навчання. Для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри особливого значення набувають домашні завдання з виробничого навчання. Нам імпонує думка В. Скакуна, що при складанні

домашніх завдань необхідно забезпечити їх практичну спрямованість; реальний і творчий характер змісту; опертя теоретичних знань та раніше набутого досвіду; можливість застосувати здобуті знання у практичній діяльності учнів; перехід «від легшого до складнішого» [27, с. 23].

Важливо, щоб під час виконання домашніх завдань з виробничого навчання учні здобували знання із застосуванням навчально-технічної літератури (підручників, навчальних посібників, задачників, довідників, технічної і технологічної документації, таблиць тощо), оскільки така робота сприятиме глибшому ознайомленню із секретами професійної діяльності, спонукатиме до вивчення таємниць професії, що є запорукою успішної реалізації професійної кар'єри.

Додаткові заняття з виробничого навчання, зазвичай проводяться викладачами 1-2 рази на тиждень (з метою усунення прогалин у знаннях, відпрацювання відповідних умінь та навичок, розв'язання виробничих завдань).

Групові, індивідуальні консультації (проводяться за необхідністю). Як відомо, проведення консультацій сприяє більш глибокому засвоєнню складних питань, розвитку наукових інтересів [23, с. 156], підвищенню якості професійних знань учнів, а тому є важливими для подальшого розвитку професійної кар'єри. У закладах профтехосвіти України консультації проводяться відповідно до розкладу занять перед кваліфікаційними іспитами та з відстаючими у навчанні учнями. Доцільно, щоб викладачі спеціальної технології практикували проведення консультаційних занять перед переводними та випускними іспитами безпосередньо на підприємствах, будівництві, де учні проходять виробничу практику.

Разом з тим, поширеною додатковою формою навчання учнів ПТНЗ у є проведення різних видів навчальних конференцій: технічних, наукових, науково-практичних, а також диспутів на навчально-виробничі теми тематика яких охоплює коло питань з підвищення продуктивності виробничої праці, якості навчально-виробничих робіт, організації виробництва тощо.

Формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до

вибору й реалізації професійної кар'єри відбувається і шляхом відвідування допоміжних форм виробничого навчання (факультативів; гуртків, клубів, які залучали учнів ПТНЗ до раціоналізаторства, винахідництва тощо). Так, поширені форми такої роботи та її сутність викладено нами у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри в процесі позанавчальної діяльності

Форма роботи	Сутність роботи
Гуртки технічної творчості, предметні гуртки	підготовка учнів до активного сприймання та оволодіння новинок техніки, передових методів праці; розробка і виготовлення учнями технологічної й інструктивної документації, еталонів навчально-виробничих робіт, наочності, технічних засобів навчання, програмованого навчання, модернізації обладнання навчальних майстерень; проекування робочих місць майстрів виробничого навчання і викладачів відповідно до вимог наукової організації праці; удосконалення технологічних процесів, об'єктів передової технологічної оснастки, способів підвищення продуктивності праці, впровадження у навчально-виробничий процес приладів, інструментів продуктивності виробничої праці.
Зльоти молодих раціоналізаторів	проведення технічних конференцій; демонстрація найкращих учнівських досягнень з раціоналізації і винахідництва; організація виставок технічної творчості тощо.
Конференції винахідників і раціоналізаторів	виступи раціоналізаторів, винахідників; організація бесід, лекцій з передовиками і новаторами виробництва на навчально-виробничі теми; поглиблення професійних знань у процесі перегляду навчальних кінофільмів за відповідною тематикою.
Виставки технічної творчості	мотивація і поглиблення професійних знань учнів.
Проведення конкурсів професійної майстерності	виявлення рівня професійної підготовки, професійної майстерності з метою вдосконалення професійних знань, умінь та навичок; поглиблення теоретичних і практичних знань, підвищення інтересу учнів до оволодіння професією; широкий обмін досвідом роботи тощо.

Отже, участь учнів ПТНЗ у гуртках винахідництва і раціоналізаторства позитивно впливатиме на формування їх готовності до вибору й реалізації професійної кар'єри, оскільки сприятиме розвитку раціоналізаторської та винахідницької роботи, поглибленню технічних знань учнів, удосконаленню професійних вмінь і навичок, які є необхідними для становлення професіонала.

У деяких професійно-технічних навчальних закладах проводяться і такі форми роботи як зустрічі з кращими виробничниками, з метою вивчення передового виробничого досвіду, ознайомлення з новітньою технікою і технологією, раціоналізаторськими винаходами, питаннями конкретної економіки. Окреслені вище зустрічі проводяться із застосуванням таких методів як: бесіда (з детальним показом розробленого чи виготовленого раціоналізатором інструменту, креслень, інструкцій, інструкційних карт, раціоналізаторських пропозицій); розповіді про досвід своєї праці; відвідування виставок робіт (з супровідною бесідою).

Водночас у деяких професійно-технічних навчальних закладах України проводяться тематичні вечори («Вечір муляра», «Вечір штукатур», «Вечір тесляра» та ін.), а також тематичні вікторини, олімпіади, що мають професійну, профорієнтаційну й виховну спрямованість, сприяють формуванню відповідальності, дисципліни, сумлінному ставленню до праці, гордості за обрану професію.

Поширеною формою роботи для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри є проведення навчальних екскурсій до будинків техніки, політехнічних музеїв, на сільськогосподарські виставки, виставки народного господарства, селекційні станції тощо з метою вивчення сучасного обладнання, техніки, пристроїв, інструментів. Ознайомлення з інформацією під час навчальних екскурсій сприяє поглибленню та розширенню наявних в учнів знань про обрану професію, її специфіку, допомагає встановити зв'язки теорії з практикою, виховує позитивне ставлення до праці, активізує пізнавальну активність тощо.

Так, цікавим видом навчальної екскурсії є проведення екскурсій до музеїв історії професії. Наприклад, на Дніпропетровщині в центрі підготовки та перепідготовки робітничих кадрів туристичного сервісу для учнів закладу такі заходи організовуються до музею історії розвитку фінансової системи Дніпропетровської області за темою «Доторкнися душею до історії обраної професії». Відвідувачі музею – члени клубу підприємництва «Вектор» та

учасники Міжнародного польсько-українського проекту «Шкільна академія – 2». У ході екскурсій майбутні підприємці дізнаються про історію розвитку податкової системи, умову праці податківців, еволюцію грошей, розглядають їхні зразки у різні періоди розвитку держави, поглиблюють знання щодо бюджетної системи країни, дізнаються про перші дипломи фінансистів. Екскурсія є корисною для майбутніх фахівців як у інформаційному, так і у виховному аспектах становлення майбутніх фахівців [8].

Цінною формою роботи в контексті нашого дослідження набуває проведення виробничої екскурсії як важливої складової професійного навчання. На відміну від навчальних екскурсій виробничі містять більш глибокий змістовний матеріал щодо вивчення окремих тем, опанування професійними секретами, оскільки саме екскурсійна діяльність сприяє посиленню практичної спрямованості навчального процесу професійно-технічного навчального закладу, уникненню формалізму у викладанні, ознайомленню з тогочасним виробництвом, залученню учнів до виробничої праці, пробудження професійного інтересу до вибору й реалізації професійної кар'єри тощо. Зокрема, тематика та розгорнутий план виробничих екскурсій розробляються майстром виробничого навчання, який висвітлює окремі питання нової техніки і передового досвіду, прийомів праці, методи підвищення продуктивності праці, а екскурсії проводяться кваліфікованими спеціалістами-екскурсоводами й представниками підприємства, передовиками, новаторами виробництва.

Важливе значення має дотримання всіх етапів виробничої екскурсії, характеристику яких нами викладено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Характеристика виробничої екскурсії як складової підготовки учнів ПТНЗ до виробничої діяльності

Основний зміст заняття	Співвідносність різних видів інструктажів	Зміст самостійної роботи учнів	Методи і дидактичні засоби навчання	Контроль за роботою учнів
-------------------------------	--	---------------------------------------	--	----------------------------------

Загальне ознайомлення з базовим підприємством (структурою, організацією виробничого об'єкту, роботою передовиків виробництва)	Вступний інструктаж: - мета та об'єкти спостереження; - техніка безпеки	Спостереження, хронометраж	Демонстрація процесу, передового досвіду	Підсумкова бесіда. Відповіді учнів оцінюються
Ознайомлення з підприємствами, які випускають матеріали, напівфабрикати тощо	Підведення підсумків	Виконання схем, збір зразків тощо	Демонстрація технології та організації виробничого процесу	

У контексті нашого дослідження для майбутніх кваліфікованих робітників важливе значення відіграє організація семінарів-практикумів, оскільки ця форма роботи є підсумком самостійної роботи учнів, сприяє більш глибокому засвоєнню і узагальненню вивченого, відпрацюванню навичок застосування у практичній діяльності теоретичних знань. Цінним у цій формі роботи є й те, що учень може оцінити свої професійні здобутки, перевірити практично власні сили, відчувати себе професіоналом, що є обов'язковою умовою кар'єрного зростання.

Так, з метою підвищення професійної майстерності навесні 2014 року на базі навчально-практичного центру сучасних технологій перукарського мистецтва, нігтьової естетики та візажу Луганського вищого професійного училища сфери послуг було проведено такий семінар-практикум для учнів професії «Перукар (перукар-модельєр)» коледжу технологій та дизайну ЛНУ імені Тараса Шевченка. Учасники семінару ознайомились з авторськими методиками оформлення волосся за допомогою сітки, виконали зачіски з елементами коси. Координували роботу та допомагали кожному С. Осовська та К. Ходіна – педагоги навчально-практичного центру. Складний процес проектування зачісок виявився цікавим і доступним завдяки підготовленому організаторами дидактичному матеріалу, а видані учасникам сертифікати визвали

неабиякий інтерес майбутніх кваліфікованих робітників [15].

Проведення «Тижнів професії» – комплексів навчально-виховних заходів щодо удосконалення професійної майстерності педагогічних працівників, збагачення їхнього педагогічного досвіду та заходів спрямованих на розвиток творчості учнів, поглиблення та поширення їх знань з професійної підготовки (див. додатки 7 та 8).

Зазначимо, що проведення тижнів професій супроводжуються:

- презентаціями професій в яких беруть участь учні всіх груп;
- виступами самих учнів у вигляді відеофільмів, зміст яких рекламує професію;
- конкурсом стіннівок;
- виставки технічної творчості тощо.

У контексті нашого дослідження цінним є те, що головною метою організації тижнів професії є розкриття кар'єрних можливостей професії, розширення світогляду, спонукання до глибокого оволодіння таємницями обраної професії.

Отже, організація і проведення тижнів професій дає змогу не лише підвищувати престижність професії в очах учнів та глядачів, а й показати перспективу і можливість їх кар'єрного зростання.

Так, у Свердловському професійному торгово-кулінарному ліцеї навесні 2014 року було проведено тиждень з професії «Перукар (перукар-модельєр)». Найбільшу зацікавленість викликала виставка розроблених учнями схем зачісок, плакатів, фото, рефератів з професії, а також екскурсія першокурників до одного з найкращих салонів міста – салону краси «Стиль». А от вікторина з перукарської справи дійсно показала рівень професійних знань серед учнів I курсу. У рамках професійного тижня було проведено акцію милосердя. Учні-перукарі під керівництвом майстра виробничого навчання М. Дідика та соціально-психологічної служби ліцею надали безоплатні перукарські послуги для дітей, які знаходяться з причин тяжких життєвих обставин у центрі соціально-психологічної реабілітації дітей м. Свердловська.

Найважливішими у організації та проведенні цього тижня був конкурс на звання «Кращий перукар» і майстер-клас з ведучим перукарем-модельєром салону «Леді» Р. Поповим. У конкурсі брали участь 6 учнів, а перемогу здобула Ю. Малиновська, яка отримала звання – «Майстер-професіонал» за зачіску «Венеція». Компетентному журі важко було розподіляти місця серед учасниць конкурсу, тому всі учасниці отримали відповідні почесні звання, фото на пам'ять і були відзначені пам'ятними сувенірами [26].

Традиційною формою стало проведення такого профорієнтаційного заходу як «Ярмарок професій» в рамках якого всі учасники мають можливість прослухати корисний тренінг «Як обрати професію», поспілкуватися з представниками різних професій і взяти участь у майстер-класах, відчувши себе у ролі кваліфікованого робітника тощо. Важливим є те, що кожен з учасників отримує інформаційний лист із корисною інформацією про обрану професію, особливості навчання в ПТНЗ тощо.

Наприклад, 29 квітня 2014 року в приміщенні Київського міського палацу дітей та юнацтва відбувся «Ярмарок професій», на якому учні та працівники професійно-технічних навчальних закладів м. Києва мали можливість презентувати для учнів і вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, громадськості столиці сучасні, престижні та найбільш потрібні на ринку праці робітничі професії. Зокрема на Ярмарку було представлено 28 державних навчальних закладів професійно-технічної освіти, які на сьогодні уможливають здобуття будь-якої із 222 робітничих професій у столиці. Разом з тим, під час проведення заходу відбулися [35]:

- виставка кращих учнівських творчих робіт професійно-технічних навчальних закладів м. Києва у 2013-2014 н.р.;

- презентація навчальних закладів професійно-технічної освіти та передового педагогічного досвіду професійно-технічних навчальних закладів столиці із питань навчання та виховання молоді робітничої зміни;

- робота майстер-класів за різними робітничими професіями та видами робіт;

– театралізований показ мод, знайомство із колекціями, створеними руками учнів ПТНЗ у 2013-2014 н. р.;

– огляд-конкурс технічної творчості учнів ПТНЗ за 2013-2014 н.р.

Дещо схожими на «Ярмарки професій» є організація таких заходів як «Декади професій», в яких беруть участь учні ПТНЗ, загальноосвітніх шкіл, випускники, роботодавці, кращі виробничники підприємств регіону. Учні мають змогу ознайомились із виставками конкурсних робіт «Фото в професії», які заздалегідь готують учні професійно-технічних навчальних закладів під час виробничих екскурсій, занять технічною творчістю, творчими і дипломними роботами учнів і випускників професійно-технічних навчальних закладів, майстер-класами з професій. Разом з тим, усі учасники ознайомлюються з матеріально-технічною базою ПТНЗ: відвідують кабінети, лабораторії, тренажери та отримують консультації спеціалістів навчальних закладів із професій, спілкуються із роботодавцями, консультуються з кваліфікованими робітниками тощо.

Наприклад, упродовж «Декади професій» у професійно-технічних навчальних закладах Дніпропетровської області у 2013-14 навчальному році організовувалися олімпіади, конкурси фахової майстерності, вікторини, екскурсії на промислові об'єкти регіону тощо. Відбулося урочисте свято в рамках декади робітничих професій металургійного та гірничого профілю. Понад 280 учнів шкіл мали змогу ознайомитися з виставками технічної та прикладної творчості професійно-технічного училища № 2 м. Дніпропетровська, виставкою нагород за участь у спортивних змаганнях та конкурсах, були учасниками майстер-класів з професій, отримали консультації спеціалістів центру зайнятості. Для учнів було проведено екскурсію по виробничим майстерням та предметним кабінетам. Виступ агітбригади з презентацією професій навчального закладу став яскравим додатком до прослуханої інформації.

Важливим для вибору професійної кар'єри є те, що в рамках «Декади професій» перед присутніми виступили представники сучасного металургійного підприємства ПАТ «Інтерпайп», Дніпропетровського заводу бурового

обладнання, обласної служби зайнятості, Дніпропетровського індустріально-педагогічного технікуму. Проведений захід дав змогу випускникам шкіл пізнати можливості професійно-технічної освіти та суть металургійних професій, а учням професійно-технічних навчальних закладів поглибити знання з обраної професії, доторкнутися до таємниць професії [16].

Значущими для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри є організація виставкової діяльності в рамках якої учні мають змогу презентувати вже готові вироби своєї праці, відчувати себе «професіоналом», ознайомитися з професійним рівнем інших, оволодіти новинками техніки і технології виробництва. Види виставкової діяльності в закладах професійно-технічної освіти України систематизовано нами і викладено у таблиці 3.

Таблиця 3.3

Види виставкової діяльності в ПТНЗ

Види виставок	Зміст роботи
Міжнародні, Всеукраїнські виставки	Є пріоритетним напрямом з пропагування престижності професій, найбільш фаховим центром зібрання і презентації досягнень навчальних закладів, сучасних педагогічних інновацій, науково-методичних розробок, ефективних методів моніторингу знань, місцем вивчення та подальшого запровадження кращого педагогічного досвіду.
Звітні виставки робіт	Їх метою є підняття престижу робітничих професій, сприяння реалізації творчих задумів у професійному самовизначенні і творчій самореалізації учнів професійно-технічних навчальних закладів, організації змістовного дозвілля, художньо-естетичного виховання учнівської молоді, пробудження в неї поваги до національної спадщини та залучення до відкриття і розуміння прекрасного в навколишньому середовищі та у своєму житті.
Комбіновані виставки (виставки-ярмарки, виставки-презентації, виставки-майстер-класи)	Зазвичай комбіновані виставки мають характер звітності щодо проведеної гурткової роботи за рік, демонстрація технічного та творчого потенціалу учнів.

Отже, як видно з таблиці 3.3 виставкова діяльність є важливою формою роботи при формуванні готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри, оскільки сприяє створенню сприятливих умов для розвитку технічного мислення учнів, а також набуттю досвіду технічної творчої діяльності, що

надзвичайно важливо для майбутнього кваліфікованого робітника.

Цікавою, на нашу думку, є така нова форма роботи як «День професійно-технічної освіти», що відбувалася у виставковому центрі «КиївЕкспоПлаза» в рамках П'ятої Міжнародної виставки «Сучасні заклади освіти – 2014».

У заході взяли участь понад 100 найкращих навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти України. День професійно-технічної освіти супроводжувала змістовна тематична програма, яка охоплювала: експозиції виставкових стендів, семінар, роботу майстер-класів «Місто майстрів», урочисте нагородження рейтингового виставкового конкурсу Гран-Прі «Лідер професійно-технічної освіти України», театралізований показ мод [32].

Виставкові експозиції, що презентують розвиток і досягнення професійно-технічної освіти представили професійно-технічні навчальні заклади і регіональні методичні установи Вінницької, Волинської, Дніпропетровської, Донецької, Запорізької, Закарпатської, Київської, Луганської, Львівської, Одеської, Сумської, Харківської, Хмельницької, Черкаської, Чернівецької, Чернігівської областей, м. Києва [32].

На території «Міста майстрів» професійно-технічні заклади продемонстрували відповідні майстер-класи. Серед них: петриківський розпис (професійно-технічне училище № 79, с.м.т. Петриківка Дніпропетровської області); різьба по дереву (Міжгірський професійний ліцей Закарпатської області, Київське вище професійне училище деревообробки, Київське вище професійне училище будівництва і архітектури); нові технології кузовних робіт легкового автомобіля (ДНЗ «Макіївський будівельний центр професійно-технічної освіти ім. Ф. І. Бачуріна» Донецької області); художній розпис скла (Київський професійний ліцей будівництва і комунального господарства, Вище професійне училище № 25 м. Хмельницька); Декоративне оформлення вітрин (ДПНЗ «Мукачівський професійний ліцей» Закарпатської області); сучасний дизайн квітів (ДНЗ «Київське регіональне вище професійне училище будівництва»); сучасне оздоблення та декорування одягу (Луганське вище професійне училище сфери послуг, Ужгородське вище комерційне училище Київського національно

торговельно-економічного університету); карвінг, вироби з мастики (Вище комерційне училище Київського національного торговельно-економічного університету, Львівський професійний ліцей харчових технологій); новітні технології сучасного перукарського мистецтва (Чернігівський професійний ліцей побуту); новітні технології сучасної косметології (ДНЗ «Тернопільський професійний ліцей моделювання одягу та перукарського мистецтва», ДПТНЗ «Харківське вище професійне училище сфери послуг») [32].

На головній виставковій сцені відбулося яскраве дійство «Театралізований показ мод» за участю: Київського вищого професійного училища технологій та дизайну одягу; Київського вищого професійного училища швейного та перукарського мистецтва; Березівського вищого професійного училища, Одеського національного політехнічного університету і ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг» [32].

У рамках виставки було проведено рейтинговий виставковий конкурс серед професійно-технічних навчальних закладів [32].

Обмін передовим педагогічним досвідом в питаннях формування готовності учнів до вибору й реалізації професійної кар'єри сприяє також проведення для педагогічних працівників ПТНЗ такого заходу як «Вернісаж педагогічної творчості». Так, у квітні 2014 р. в Київському міському палаці дітей та юнацтва відбувся традиційний захід столичної професійно-технічної освіти «Вернісаж педагогічної творчості», який цього року наповнився новим змістом, поєднавшись із цікавим та нестандартним дійством, що отримав назву «Педагогічна хвиля». За підсумками вернісажу відбулося нагородження навчальних закладів, що стали переможцями у таких номінаціях:

«Сучасний інноваційний освітній проект» – Вище комерційне училище Київського національного торговельно-економічного університету. Саме цей навчальний заклад став абсолютним переможцем «Вернісажу педагогічної творчості», продемонструвавши високий рівень організації методичної роботи у 2013-2014 навчальних роках;

«Кращий збірник методичних матеріалів педагогічних працівників ПТНЗ» –

у цій номінації перемогло Київське вище професійне поліграфічне училище;

«Краща експозиція методичних матеріалів професійно-технічного навчального закладу» – Вище професійне училище № 33 м. Києва.

У рамках заходу заклади профтехосвіти гостинно зустріли понад 400 педагогів, які відвідали уроки теоретичного та виробничого навчання, брали участь у роботі майстер-класів, ознайомилися із роботою навчально-виробничих майстерень ПТНЗ, стали учасниками позакласних заходів [31].

Конкурси фахової майстерності. Важливою формою роботи для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри є організація і проведення конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів з робітничих професій, оскільки їх метою є підтримка розвитку обдарованих учнів, реалізація здібностей талановитих учнів, стимулювання творчого самовдосконалення учнівської молоді, виховання в них творчого ставлення до робітничої професії тощо, що є невід'ємною складовою змісту формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Зауважимо, що конкурси фахової майстерності у закладах професійно-технічної освіти організовуються і проводяться відповідно до нормативних документів [21].

Загальновідомо, що професійна кар'єра людини буде успішною в тому випадку, коли її кар'єрні вподобання співпадають з системою життєвих цінностей, що реалізуються у різних сферах. Насамперед, під життєвою сферою розуміється соціальна сфера, в якій реалізується професійна діяльність людини. Найважливішими життєвими цінностями для людини, як правило, є збереження індивідуальності й саморозвитку, що відображає перехід від колективістських настанов у суспільній свідомості до акцентування уваги на індивідуальному розвитку і самореалізації особистості, а також цінності, пов'язані з досягненням професійних успіхів і матеріальним заохоченням за результати діяльності [3].

Отже, однією з умов ефективної організації праці є матеріальні заохочення,

адекватне прикладеним зусиллям і здобутим результатам робітника. Те, що гідне матеріальне заохочення за плідну працю є провідною цінністю людей, свідчить про розуміння й прийняття законів ринкової економіки [3].

З огляду на означене вище, зауважимо, що важливою формою формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри є їх матеріальне заохочення ще під час навчання. Йдеться про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів. Такі стипендії можуть бути призначені учням професійно-технічних навчальних закладів, які за результатами всеукраїнського конкурсу фахової майстерності зайняли перше–третє (призери) або четверте–шосте (учасники) місця [21].

Зазначимо, що найкращих результатів у конкурсах 2013-2014 навчального року досягли представники Вінницької, Дніпропетровської, Донецької, Житомирської, Закарпатської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Луганської, Львівської, Рівненської, Сумської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Чернівецької областей та міста Києва [22].

Проведення Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів дозволяє визначати та підвищувати рівень професійної підготовки учнів. Державний рівень змагань ефективно впливає на поліпшення якості професійної підготовки робітничих кадрів, популяризує новітні виробничі технології та технології навчання, робітничі професії серед учнівської молоді, а найголовніше сприяє поглибленню знань щодо обраної професії, майбутньої професійної кар'єри кваліфікованим робітником.

Відзначення переможців Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності сприяє підвищенню престижу цих конкурсів, надає їм особливої ваги та стимулює навчання робітничим професіям.

Відкриті чемпіонати – це один з видів проведення конкурсу фахової майстерності. Наприклад, учні професійно-технічних навчальних закладів Дніпропетровської області посіли призові місця у Відкритому Чемпіонаті України з перукарського мистецтва, нігтьової естетики та макіяжу «Молоді таланти

України». Чемпіонат відбувся в рамках чотирнадцятої Національної виставки індустрії краси «Дзеркало моди», яка пройшла навесні 2014 року на базі експоцентру «Метеор» у місті Дніпропетровськ.

Своє мистецтво протягом трьох днів демонстрували 400 представників різних міст України, Білорусії, Російської Федерації. Дніпропетровську область представляли учні Дніпропетровського центру професійної освіти, Дніпродзержинського центру підготовки та перепідготовки робітничих кадрів, Криворізького навчально-виробничого центру, Дніпропетровського центру підготовки та перепідготовки робітничих кадрів туристичного сервісу, які в різних номінаціях посіли призові місця [33].

В Японії компанія несе основну відповідальність за подальший кар'єрний розвиток працівників після прийому їх на роботу, тому найбільш важливим питанням для працівника стає вибір компанії. У компаніях працедавці приділяють увагу якості і ефективності роботи, тому підприємства надають перевагу працівникам, які мають яскраво виражену індивідуальність, володіють особливими навичками роботи, здатні вирішувати завдання в умовах постійного ускладнення технологій виробництва, а не тим, хто має високий рівень академічних знань, а, отже, нагальним є зростаюча відповідальність працівників за власний індивідуальний і професійний розвиток, розвиток індивідуальності учнів [18, с. 40-41].

Виходячи з означеного вище, розглянемо форми формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри під час самоосвітньої діяльності. Як відомо, самоосвітня діяльність визначається науковцями як самостійна пізнавальна діяльність людини, спрямована на досягнення певних особистісно значущих освітніх цілей: задоволення загальнокультурних запитів, пізнавальних інтересів у будь-якій сфері діяльності, підвищення професійної кваліфікації тощо. Самоосвіта є умовою розвитку, самоствердження і самореалізації особистості і складовою навчання впродовж життя [9, с. 798-799].

У контексті нашого дослідження формування інтересу до самоосвіти є

визначним чинником оцінювання та життєво необхідним атрибутом учня професійно-технічного навчального закладу, зорієнтованого на успішний особистісний розвиток і професійне зростання. У цьому контексті самоосвітня діяльність уможлиблює реалізацію таких функцій:

- поглиблення професійного світогляду;
- виявлення особистісних професійних інтересів, здібностей і здатностей, уподобань;
- відповідно до легкості оволодіння матеріалом визначає придатність учня до тієї чи іншої професії, спеціальності;
- дозволяє виробити свою методику заняття самоосвітою на період підготовки до майбутньої професійної діяльності;
- здатна підготувати до трудової діяльності за найновішими перспективними професіями тощо.

Інтернет-самоосвітня діяльність. Із появою Інтернету, народилася принципово нова ефективна форма самоосвіти з використанням комп'ютера та Інтернет-технологій – Інтернет-самоосвіта. Для формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри Інтернет відкриває безліч можливостей, оскільки дає змогу ознайомитися не тільки з навчальною літературою в гіпермедійному варіанті, користуватися віртуальними бібліотеками, архівами, каталогами найкращих бібліотек світу, а й здійснювати невербальне спілкування за професійними інтересами з кращими вітчизняними та закордонними виробничниками, вивчати секрети професійної діяльності, глибше пізнавати специфіку майбутньої професійної діяльності тощо.

Пропонуємо розглянути найпоширеніші форми Інтернет-самоосвітньої діяльності, що сприятимуть формуванню готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Зазначимо, що чільне місце у Інтернет-самоосвітній діяльності посідають електронні бібліотеки, що являють собою сукупність електронних книг, розміщених на одному або кількох серверах мережі [2, с. 22]. У контексті нашого дослідження, користування електронними бібліотеками уможливить підготовку

домашніх завдань у різних формах (самостійні роботи, презентації, доповіді, реферати тощо), а також поглибити професійні знання у зручних для учня умовах (<http://www.pto.uzhgorod.ua/bibl.php>; <http://www.dmoz.org/World/Ukrainian/>; <http://ukrtechlibrary.wordpress.com/>).

Важливими, на наше переконання, є Інтернет-сервіси, присвячені окремій професії, справі, виду діяльності. Йдеться про «Клуби майстрів», «Школи крою та шиття», «Інтернет-журнали», «Майстерні» тощо (<http://delaysam.ru/sadtech/sadtech4.html>, <http://mam.lviv.ua/category/proekty-domov/>; <http://www.101course.ru/>, <http://www.korfiati.ru/2009/02/kak-sshit-plate/>). Цінним є те, що на таких сайтах розміщено документацію письмового інструктування: інструкційно-технологічна документація, інструкційні карти, інструкційно-технологічні карти, карти технологічного процесу, навчальні алгоритми, картки організації праці, креслення, схеми, рисунки тощо. Як відомо, застосування окреслених видів документації письмового інструктування як системи сприяє розвитку навичок самостійної виробничої діяльності учнів професійно-технічних навчальних закладів, цілісному формуванню професійних знань, умінь і навичок, що є складовими готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Важливе значення для формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри відіграють професійні форуми, на яких здійснюється обмін досвідом роботи, професійне консультування, обмін фото-, відео-, аудіо- інформацією, поглиблення теоретичних знань у потрібній галузі професійної діяльності. Використання форумів може стати учням у нагоді під час самостійної підготовки до теоретичних і практичних занять, а також до додаткових форм навчання: консультацій, конференцій, олімпіад, тематичних вечорів тощо. На нашу думку, педагогічним працівникам слід заздалегідь добирати посилання саме на такі професійні форуми де учні матимуть змогу підготуватися до уроків теоретичного і виробничого навчання, знайти інформацію на поставлені запитання тощо. Опрацювання інформації професійних форумів уможливить досягнути учням професійно-технічних навчальних закладів

секретами професійної майстерності, здійснити обмін досвідом практичної роботи, а це сприятиме формуванню готовності до вибору й реалізації успішної професійної кар'єри (<http://www.forumhouse.ru/threads/13760/>; <http://budforum.if.ua/statti>; <http://dobromyl.org/forum/index.php?topic>; <https://www.facebook.com/BudForum>; <http://www.dtse.org.ua/video/>).

Цінним є й те, що спілкування на професійних форумах може супроводжуватися проведенням вебінарів, що є ефективним способом організації зустрічей онлайн, відповідним форматом проведення семінарів, тренінгів на професійну тематику з фахівцями різних міст або країн світу тощо за допомогою Інтернет.

Позитивної оцінки заслуговує відвідування учнями професійно-технічних навчальних закладів сервіси, на яких розміщено відео- журнали за професійною спрямованістю, що наочно демонструють:

- алгоритми виконання трудових і робочих рухів;
- інструкції щодо користування новинками техніки і технологій виробництва;
- послідовність виконання роботи із дотриманням правил техніки безпеки, виробничої дисципліни;
- виробничий досвід – сукупність ефективних прийомів і методів праці виробників;
- виробничі умови тих чи інших підприємств (віртуальні виробничі екскурсії) (<http://budforum.if.ua/video>; <http://economstroy.com.ua/>).

Зазначимо, що деякі журнали містять відеоряд щодо новинок матеріалів, сировини, інструменту, техніки, технологій виробництва тощо. Водночас важливе значення професійний інструктаж кваліфікованого робітника, яким супроводжується відео- зйомка, його детальні коментарі, пояснення. Перегляд названих вище відео- журналів уможливить педагогічним працівникам здійснити добір найраціональніших методів і прийомів організації виробництва, організувати їх візуальне вивчення, спостереження; оформлення та узагальнення передового досвіду; визначити сфери розповсюдження, можливого застосування

та впровадження передового виробничого досвіду у виробництво. Так, найвідомішими є такі відео-журнали для будівельних спеціальностей (<http://www.wolfgroupweb.com/>, <http://superpol.satx.ru/>, <http://www.express-pol.ru/knauf1.html>).

Цікавою формою роботи є і робота з веб-квестами – спеціально розробленими сайтами в Інтернеті, з яким працюють учні або вчителі, виконуючи ту чи іншу навчальну задачу. Так, виокремлюють два типи веб-квестів: для короткочасної (мета: поглиблення знань та їх інтеграція, розраховані на одне-три заняття) та тривалої роботи (мета: поглиблення і перетворення знань учнів, розраховані на тривалий термін – може бути, на семестр або навчальний рік). Особливістю освітніх веб-квестів є те, що частина або вся інформація для самостійної або групової роботи учнів з ним знаходиться на різних веб-сайтах. Крім того, результатом роботи з веб-квестом є публікація робіт учнів у вигляді веб-сторінок і веб-сайтів (локально або в Інтернет). У контексті нашого дослідження застосування веб-квестів уможлиблює:

- застосування інформаційних технологій для розв’язання професійно важливих завдань (для пошуку необхідної інформації, оформлення результатів роботи у вигляді комп’ютерних презентацій, веб-сайтів, флеш-роликів, баз даних тощо);

- самонавчання і самоорганізація;

- робота в команді (планування, розподіл функцій, взаємодопомога, взаємоконтроль);

- уміння знаходити декілька способів розв’язання проблемної ситуації, визначати найбільш раціональний варіант, обґрунтовувати свій вибір;

- удосконалити навички публічних виступів (обов’язково проведення передзахисту та захисту проектів з виступами авторів, з питаннями, дискусіями).

Разом з тим, великою групою засобів навчання є соціальні сервіси Інтернету, до яких включають [10]:

- 1) соціальні пошукові системи – системи, які дозволяють користувачам самим визначати, у якому напрямі вести пошук, які сайти переглядати

насамперед, на які слова звертати першочергову увагу і як представляти знайдені результати (<http://company.quintura.com/ru>);

2) засоби для збереження закладок – он-лайн засоби для збереження посилань на веб-сторінки, що дозволяє додавати посилання з будь-якого комп'ютера, підключеного до мережі Інтернет; мати доступ до них з будь-якого комп'ютера, підключеного до мережі Інтернет; позначати закладкам теги (мітки-категорії), що згодом полегшує їх пошук (<http://www.google.com/bookmarks>);

3) соціальні сервіси збереження мультимедійних ресурсів – сервіси мережі Інтернет, які дозволяють безкоштовно зберігати, класифікувати, обмінюватися цифровими фотографіями (<http://picasaweb.google.com>), аудіо- (<http://www.podcaster.org.ua>, <http://rpod.ru>) і відеозаписами (<http://youtube.com>), текстовими файлами (<http://docs.google.com>), презентаціями (<http://www.slideshare.net>), книгами (<http://www.google.com/books>, <http://www.scribd.com>), а також організовувати обговорення контенту тощо.

Важливою формою роботи в контексті нашого дослідження є і використання електронних (комп'ютерних мережевих) конференцій, що іноді зустрічаються у педагогічній літературі під назвою «Інтернет-трансляції». Саме вони дають змогу отримувати на моніторі комп'ютера користувача не лише тексти повідомлень, надіслані учасниками конференцій, які знаходяться на різних територіальних відстанях один від одного, а й інші види інформації – графічну-, аудіо-, відео-, й інше апаратурне оснащення робочих місць [12, с. 113].

За С. Данилюк, у електронному способі проведення електронних конференцій є такі переваги [7, с. 61]:

1) із матеріалами електронної конференції (а вони заздалегідь викладаються на сайті або на іншому авторитетному ресурсі) має змогу ознайомитися велика кількість зацікавлених людей. Це підвищує ефективність доповіді, оскільки у стандартному журнальному варіанті її доступність є набагато нижчою;

2) сама електронна публікація доповіді відбувається впродовж декількох хвилин. Час її перевірки експертами до уваги не береться, проте й тут час скорочується до мінімуму. Натомість підготовка до друку і власне видання

друкованого журнального варіанту наукової конференції охоплює час від одного до декількох місяців;

3) обсяг електронної доповіді може бути дещо більшим, ґрунтовнішим за тези, які прийнято подавати до друкованої збірки матеріалів конференції. Завдяки різноманітних схем і графіків, що можна включити до доповіді, забезпечується її більша наочність і зрозумілість;

4) до обговорення будь-якої доповіді має доступ (і можливість) велика кількість фахівців. Це є важливим як для доповідача, так і для науки в цілому.

Водночас головною перевагою електронних конференцій С. Данилюк вважає те, що вони не вимагають присутності всіх учасників у один і той самий час (а це дуже зручно в тому випадку, коли учасники конференції знаходяться у різних часових поясах або не в змозі перебувати за комп'ютером у визначений для конференції час). Електронні конференції зручні також для тих користувачів, яким необхідно виділити більше часу на обмірковування своїх виступів, додаткового опрацювання відповіді, проблемного питання, поставленого під час конференції, або для кого мова спілкування на конференції не є рідною (зазвичай, у цих випадках на підготовку відповіді або репліки необхідно набагато більше часу) [7, с. 61–62].

Так, електронні конференції уможливають спілкування засобом комп'ютерних терміналів, але не в режимі онлайн. Зауважимо, що інформація електронних конференцій може тривалий час зберігатися учнями в комп'ютері, а відповіді на повідомлення можуть надсилатися у будь-який зручний час. Таким чином, для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до успішного вибору й реалізації професійної кар'єри електронні конференції можна використовувати під час додаткового консультування з різних питань професійного навчання, знань про обрану кар'єру, її розвиток та вдосконалення набутих знань, умінь і навичок тощо.

Для формування готовності учнів до вибору й реалізації професійної кар'єри важливою є інформація, розміщена на сайті професійно-технічного навчального закладу щодо організації навчально-виробничого процесу,

виробничої практики, позанавчальної роботи, новинок навчального життя, важливих подій ПТНЗ, відвідування закладу виробничниками, а також корисними є посилання на сайти віртуальних бібліотек, навчальні ресурси, професійні форуми тощо.

Таким чином, Інтернет-самоосвіта учнів професійно-технічних навчальних закладів сприятиме глибшому пізнанню своєї професії, сумлінному ставленню до оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками, а, отже формуванню готовності працювати за обраною професією, успішно реалізовувати професійну кар'єру.

3.3. Методи формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри

Перейдемо до аналізу основних **методів**, які, разом із наведеними вище формами є інструментом формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри. У контексті порушеної нами проблеми ми керувалися класифікацією методів навчання на основі джерел інформації, відповідно до якої методи поділяються на три групи: словесні, наочні, практичні (за М. Верзиліним, С. Шаповаленко, О. Федоровою, С. Чавдаровим та ін.) [34].

Із словесних методів у професійно-технічних навчальних закладах України широко застосовуються: бесіди, пояснення, розповідь (викладача, учнів, робітників), бесіди з елементами лекції; розповідь з елементами бесіди і лекції; інструктаж (вступний, поточний, заключний).

Серед наочних методів застосовуються: демонстрація дослідів, натуральних об'єктів, наочних посібників (плакатів, схем, таблиць, муляжів, кінофільмів, діафільмів тощо), показ трудових прийомів, застосування телебачення.

Зауважимо, що в практичних методах головне місце відводиться вправам, що являють собою повторне багаторазове виконання однакових трудових дій з метою формування вмінь та навичок. Водночас одним з поширеними є лабораторно-практичні роботи (занять), під час яких поглиблюються теоретичні знання учнів, забезпечується їх закріплення практичною діяльністю в майстернях,

активізувалося використання здобутих знань для формування профільних умінь і навичок. Вважаємо за доцільне зазначити, що лабораторно-практичні заняття передбачені програмами з предметів професійного циклу, є складовою частиною виробничого навчання. Слід додати, що також широко застосовуються: самостійне виконання учнем навчально-виробничих завдань, самостійна робота з навчально-технічною літературою, метод самостійного спостереження, екранізація інструктажу, застосування проблемного методу в умовах виробничого навчання, розпізнавання і визначення об'єктів, технологічних процесів і видів робіт, організаційних форм їх здійснення, розв'язання різного виду задач.

У професійно-технічних навчальних закладах України застосовується лекційний метод навчання, специфікою якого є професійна, прикладна спрямованість лекційного викладу матеріалу, єдність теоретичного матеріалу з його практичним застосуванням. Так, важливе значення для формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри має те, що викладачі супроводжують викладання лекційного матеріалу з прикладами подальшої професійної діяльності, ілюструють наочністю, прийомами і методами виробничої праці кращих робітників базових підприємств, а знання, які учні здобували на уроках-лекціях в подальшому практично апробовуються на уроках виробничого навчання.

З огляду на зазначене вище, для нашого дослідження важливого значення набуває принцип наочності як важливий дидактичний принцип професійної освіти. Як показав аналіз довідкових видань [9, с. 714; 23, с. 209], принцип наочності означає залежність ефективності професійного навчання від доцільного залучення органів чуття людини до сприйняття та переробки навчального матеріалу. Цей принцип передбачає застосування в навчальному процесі різноманітних наочних засобів: природних (предмети об'єктивної реальності), експериментальних (досліди, експерименти), об'ємних (макети, фігури тощо), образотворчих (картини, фотографії, малюнки), звукових (магнітофон, радіо), символічних і графічних (мапи, графіки, схеми, формули), внутрішніх (образи, що створюються мовленням учителя). Його значення тим більше підвищується, коли

учні закладів профтехосвіти вивчають новий матеріал, явища, процеси не тільки під час виробничого навчання, а й у процесі вивчення предметів теоретичного циклу.

Така робота інженерно-педагогічних працівників із застосуванням наочності у навчальному процесі сприяє глибшому засвоєнню теоретичного матеріалу, який учні застосовують у виробничій праці під час навчання у ПТНЗ і в подальшому який стане основою успішної реалізації професійної кар'єри.

Особливого значення набуває інструктаж у виробничому навчанні, оскільки він є основним методом діяльності майстрів і учнів на занятті, спрямований на здобуття професійних знань, умінь і навичок учнями та є основним педагогічним засобом організації орієнтованої діяльності учнів, являє собою чітко визначену систему вказівок, які стосуються способів виконання трудових дій [23, с. 127], а також об'єднує в собі певну кількість методів. Аналіз опрацьованих нами педагогічних праць уможливорює висновок про те, що види інструктажу мають певну специфіку, від дотримання послідовності якої залежить ефективність формування готовності до вибору і реалізації учнями ПТНЗ професійної кар'єри .

Зауважимо, що врахування викладеною специфіки видів інструктажу з виробничого навчання та методів його проведення у Додатку 3 позитивно сприятимуть формуванню готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри, оскільки під час їх проведення пояснюється суспільна значимість виробничої праці, прийомів, видів робіт, що вивчаються для успішного оволодіння професією; пов'язується теоретичний матеріал, що вивчається, з життям; враховується виробничий досвід учнів; учні спонукаються до застосування теоретичних знань на практиці, при оволодінні робочими прийомами, технічними операціями, трудовими процесами які доведеться використовувати при реалізації професійної кар'єри; учні залучаються до самостійного розбору навчально-технічної документації, технологічних процесів, способів контролю, які стануть у нагоді при побудові професійної кар'єри майбутнього кваліфікованого робітника.

Сполучною ланкою між теоретичним і виробничим навчанням учнів ПТНЗ

є лабораторні і лабораторно-практичні роботи, оскільки у процесі їх виконання учні оволодівають початковими навичками у проведенні елементарних досліджень і обчислень; засвоюють на основі самостійного спостереження і аналізу різноманітні зв'язки і закономірності технологічного процесу. Водночас вони сприяють закріпленню і поглибленню професійних знань здобутих у процесі теоретичного навчання, розвитку професійної самостійності та пізнавальної діяльності, формуванню загальнотрудових і спеціальних умінь та навичок; успішному вивченню учнями способів використання контрольно-вимірювальних інструментів, приладів [13, с. 90]; вивченню учнями матеріалів, інструментів; усвідомленню зв'язку теорії з практикою тощо.

Нам імпонує думка М. Жиделева про те, що лабораторні роботи необхідно розробляти майстру виробничого навчання спільно з викладачем спеціальної технології, й робити їх об'єднаними з виробничим навчанням та спеціальною технологією, а під час їх проведення доцільно застосовувати у єдності такі методи, як: бесіда, показ прийомів, робота з навчально-технічною і довідковою літературою, самостійні вправи і спостереження [13].

Зазначимо, що метод самостійного спостереження широко застосовується в ході навчання учнів на виготовленні складної продукції. Так, майстри виробничого навчання систематично надають учням завдання із самостійного спостереження за науковою організацією робочого місця і технологією, прийомами роботи, прогресивним оснащенням, причинами браку при обробці і збиранні складних деталей, у питаннях регулювання і контролю виробів із застосуванням необхідної документації.

Незважаючи на позитивні приклади застосування наведених вище форм формування готовності учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору й реалізації професійної кар'єри на практиці має місце відсутність таких важливих форм роботи:

– систематичного висвітлення на сторінках періодичних видань: досвіду роботи кращих виробників, організації виробництва, випуску нової техніки і виникнення нових технологій виробництва тощо;

– трансляція циклів телевізійних передач, радіопередач, профорієнтаційного характеру, а також молодіжних програм українського радіо і телебачення про трудове життя випускників ПТНЗ тощо;

– створення і поширення науково-популярних фільмів, кінофільмів профорієнтаційного характеру.

Принагідно зазначимо, що окреслені вище форми роботи були поширеними у системі професійно-технічної освіти України радянських часів (60-80-і рр. ХХ ст.).

Йдеться про такі форми роботи [29, с. 124-131]:

– здійснення Державним комітетом СРСР (далі ДК) зі справ видавництв, поліграфії та книжкової торгівлі, ДК СРСР з телебачення та радіомовлення, редакціями газет і журналів, товариством «Знання» УРСР та ін. систематичного висвітлення досвіду роботи кращих педагогічних колективів ПТНЗ, базових підприємств, молодих робітників – випускників училищ, передовиків та новаторів виробництва у пресі, з метою поширення професійної інформації (поширеними стали: тематичні сторінки в газетах «Молодь України», «Радянська освіта», «Комсомольське знам'я», «Ленінська правда», «Червоний промінь», «Вінницька правда» та ін.; трансляція циклів телевізійних передач «Голосую за професію», радіопередач «Товариш», «Неспокійні серця», молодіжних програм українського радіо про навчання і життя учнів ПТНЗ; присвячення випускників ПТУ в робітничий клас; конкурси професійної майстерності, олімпіади з предметів загальноосвітнього циклу, виставки технічної творчості учнів професійно-технічних навчальних закладів тощо);

– проведення спільно з радами редакторів обласних комсомольських газет з питань ПР, розроблення і поширення серед республіканських видавництв, молодіжних редакцій радіо- та телебачення планів публікацій кращого досвіду роботи навчальних закладів професійно-технічної освіти;

– навчально-методичними кабінетами, видавництвами «Вища школа» та ін. розроблялися, видавалися та поширювалися переліки профорієнтаційної літератури, рекомендації з комплектування навчальних закладів ПТО, збірки

(«Про шахтарські професії», «Шлях у будівельники» та ін.);

– створення та поширення народними студіями кінолюбителів при ДК з професійно-технічної освіти УРСР, а також Київською студією науково-популярних фільмів кінофільми профорієнтаційного характеру «Професія – гордість моя», «За покликанням серця», «Будівельники», «Дорога в робітничий клас», «Я буду місто», «Кузня робітничих кадрів», «Екран новатора» та ін.;

– постійно діючий павільйон професійно-технічної освіти, розташований на Виставці досягнень народного господарства УРСР з виставками експонатів науково-технічної творчості учнів та майстрів виробничого навчання, а також розділу художньої творчості, яка висвітлювала проведення дозвілля учнів у чисельних гуртках тощо;

– пропаганда системи ПТО на державному рівні (доповіді, виступи, публікації діячів державної влади в яких з повагою наголошувалося, що ПТНЗ свого часу закінчили космонавт планети Ю. Гагарін, серед випускників ПТНЗ України – відомий конструктор космічних кораблів С. Корольов, Герої Соціалістичної Праці О. Дерев'яненко (чорна металургія), І. Стрельченко (вугільна промисловість) та ін. видатні науковці, діячі мистецтв, керівники міністерств, підприємств тощо; а також присвоєння імен навчальним закладам ПТО з числа Героїв Соціалістичної Праці тощо.

На нашу думку, такі позитивні надбання колишнього СРСР, відкинуті після проголошення державної незалежності України, слід було б переглянути, адаптувати до вимог ринкової економіки й використовувати у практиці роботи ПТНЗ.

Освітня парадигма постіндустріального суспільства, на думку О. Новікова, передбачає відмову від розуміння освіти як процесу одержання готового знання і уявлення про педагога як носія готового знання. На зміну приходить розуміння освіти як досягнення особистості, засобу її самореалізації в житті, побудови особистої кар'єри, що у підсумку змінює цілі навчання, його мотиви, норми, форми, методи і роль педагога. Зокрема вчений пропонує три нові важливі цілі освіти:

1. Створення умов для оволодіння особистістю професійною діяльністю з метою включення в корисну працю відповідно до інтересів і здібностей.

2. Виховання соціально активних, творчих членів суспільства, які оволоділи системою загальнолюдських і національних цінностей та ідеалів, здатних до перетворення виробництва, економічних і суспільних відносин, участі в управлінні, а також наділені почуттям громадянської відповідальності за своє життя, за результати своєї діяльності, збереження природи.

3. Задоволення поточних і перспективних потреб виробництва в економічній, соціальній, культурній та інших сферах у кваліфікованих фахівцях, які відповідають вимогам гуманітарного, соціального і науково-технічного прогресу і наділені широким загальним і професійним кругозором, професійною мобільністю [17, с. 45].

Важливе значення мають етичні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри. Професійна кар'єра сучасного кваліфікованого робітника характеризується, насамперед, цілеспрямованим і систематичним розвитком його особистості відповідно до моральних категорій, за допомогою яких виражаються моральні принципи, норми, оцінки, правила поведінки тощо. Вона характеризується соціально-особистісним зростанням, індивідуальними підходами до глибокого процесу професіоналізації, формуванням професійної відповідальності, професійних уподобань, професійної установки тощо.

Разом з тим, етичні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри тісно пов'язані з проблемою професійної моралі, що для сьогодення зумовлена зростанням вимог суспільства у висококультурних фахівцях, здатних не лише для успішного виконання професійних завдань, а й до побудови відносин високого морального рівня, до усвідомлення морального значення професії, власного місця в ній. Водночас важливість цього питання актуалізується відповідно до поширення гуманістичних тенденцій в професійно-технічній освіті, демократизації трудових відносин. Це зумовлює потребу у посиленні особистісної відповідальності професіоналів за якісне регулювання

відносин у професійно-трудо́вій сфері на основі засвоєння морального досвіду, органічного входження у світ моральних принципів і норм, їх застосування у взаєминах з оточуючими, на робочому місці, трудовому колективі тощо.

Як відомо, вибір професії – свідоме формування людиною власних професійних планів з метою оптимальної реалізації своїх фізичних і духовних можливостей у певній галузі професійної діяльності. Вибір професії буде вірним і свідомим, коли він зроблений з урахуванням людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей і потреб ринку праці в кадрах [2, с. 9]. Водночас вибір професії має збігатися з моральним вибором – принципами, правилами, нормами, щоб обрана нею професія відповідала її духовним потребам, інтересам, уподобанням [20, с. 324-325]. Разом з тим, важливе значення відіграють: ціннісні орієнтації учня, що являють собою вибіркове ставлення до матеріальних і духовних цінностей, систему його настанов, переконань, виражені в його свідомості і поведінці [19, с. 55]; врахування професійних інтересів – спрямованості учня на оволодіння обраною професією в процесі усвідомлення її суспільної і особистої значущості й привабливості. Варто зазначити, що виражається він у намірі глибше пізнати свою професію, в сумлінному ставленні до оволодіння професійними вміннями і навичками, в психологічній і практичній готовності працювати за обраною професією [20, с. 130].

Саме від врахування ціннісних орієнтацій, морального вибору професії, професійних інтересів учнів залежить мотивація професійної трудової діяльності – властива учню стійка система мотивів праці, що склалася в процесі його життя, від якої залежить успішна реалізація професійної кар'єри. Найстійкішими мотивами праці є: суспільний мотив – усвідомлення потреби в суспільно значущій діяльності; мотив досягнення, інтерес до професії – усвідомлення потреби в самоствердженні; мотив співробітництва – усвідомлення потреби в суспільній праці та кооперування в навчанні; мотив матеріальної винагороди – усвідомлення потреби у матеріальному забезпеченні [20, с. 199].

Нам цілком імпонує думка О. Лямкіної [14], що критеріями і показниками

моральної готовності підлітків до вибору професії є:

- інформованість щодо вимог професії;
- розуміння суспільної значущості професії, моральних принципів поведінки майбутнього професіонала;
- усвідомлення необхідності високого рівня освіти для майбутнього професіонала;
- наявність адекватної самооцінки індивідуальних здібностей, моральних мотивів вибору професії, тобто орієнтація на позитивні цінності життя;
- наявність особистісного життєвого професійного плану;
- здатність до саморефлексії.

Передусім вважаємо за доцільне з'ясувати сутність етико-моральних категорій, що є вирішальними для успішного вибору і побудови професійної кар'єри учнівською молоддю. У таблиці 4 на основі вивчення довідкової літератури нами виокремлено етико-моральні категорії з визначенням їх сутності.

Таблиця 3.4

Сутність етико-моральних категорій

Категорія	Сутність морально-етичної категорії, її атрибутів
Безкорисливість	постійне піклування про людей, готовність поступитися особистими інтересами заради іншої людини, не пов'язуючи ці моральні дії з будь-яким зовнішнім підкріпленням [20, с. 47];
Бережливість	виявляється в надзвичайно дбайливому ставленні до людей, матеріальних і духовних благ, чужої, особистої і суспільної власності [20, с. 50];
Благородство	моральна якість людини з властивими їй чесністю, порядністю, правдивістю, принциповістю, справедливістю, самовідданістю, вірністю гуманістичним ідеалам; бажання служити людям, батьківщині, народу [20, с. 59];
Вдячність	виявляється в готовності робити добро, віддячити за добро, послугу, допомоги [20, с. 79];
Гідність	уявлення про самоцінність людської особистості, її моральну рівність з усіма; потреба в самоповазі; вимогливість до себе; шляхетність; авторитет; сумлінність; правдивість перед собою; почуття відповідальності перед власною совістю [20, с. 114; 6, с. 75];
Духовність	система найвищих нематеріальних цінностей, найвища самореалізація людини шляхом засвоєння цих цінностей. Духовність виражається у багатстві духовного світу особистості, ерудиції, розвинутому інтелекті й емоційних запитах, моральності, у фундаментальних рисах – пізнавати і жити, діяти для інших [2, с. 22];

Правдивість	характеризує людину, яка зробила для себе правилом говорити істину, не приховувати від інших людей і самого себе дійсний стан справ [20, с. 374];
Совість	внутрішня переконаність в тому, що є добром і злом, усвідомлення моральної відповідальності за свою поведінку [20, с. 426];
Сумлінність	чесне, старанне виконання особою покладених на неї обов'язків, морального обов'язку [20, с. 331].
Толерантність	терпимість до способу життя інших, їх поведінки, звичаїв, почуттів, переконань, ідей, вірувань [19, с. 99];
Чесність	одна з найважливіших вимог моральності. Включає правдивість, принциповість, вірність своїм обов'язкам, переконаність у справедливості своїх дій, щирість перед іншими і собою тощо [20, с. 489];
Честь	потреба в повазі до себе та визнанні іншими своїх заслуг перед людьми, своєї соціальної цінності; переконаність у власній значущості для суспільства; чесність перед людьми; репутація, престиж; совість; почуття обов'язку перед людьми; висока моральність у стосунках [6, с. 75];
Інтелігентність	відображає високий рівень розумового розвитку і моральної культури особистості, виявляється у широті й глибині ерудиції людини, збагаченні її пам'яті тими здобутками, які накопичило людство впродовж тисячоліть, у неповторному багатстві духовного світу, внутрішній і зовнішній культурі [20, с. 129].

Таким чином, виходячи із сутності етико-моральних категорій, викладених нами у таблиці 4 можна зробити висновок, що для успішного вибору й побудови професійної кар'єри учнівською молоддю важливими є комплексні характеристики, що передбачають сукупність морально-етичних якостей, які саме й сприяють реалізації морального потенціалу майбутнього кваліфікованого робітника в обраній галузі, вірність моральним принципам, старанне виконання трудових обов'язків, уможливлють становлення його стилю етико-моральної діяльності, визначають поведінку в трудовому колективі та на робочому місці, в складних робочих ситуаціях тощо.

Водночас для успішного вибору професії недостатньо знань про зовнішній світ, необхідне пізнання себе, своїх особистісних рис, здібностей. З огляду на це, надзвичайно важливою є самооцінка учня, його відповідальність за свої вчинки, вміння оцінювати їх моральний рівень, порівнювати себе з іншими людьми, робити висновки про свої особистісні мотиви, їх суспільну значущість, моральні якості. Для розв'язання цих життєвих задач необхідне створення педагогічних

умов з формування моральної свідомості й поведінки, використовуючи всі засоби навчально-виховного процесу, наступність методів професійного самовизначення, підвищення рівня складності у виховній роботі вчителів, класних керівників, батьків [14].

На нашу думку, формування наведених у таблиці 3.4 морально-етичних рис учнівської молоді уможлиблюється шляхом залучення її до такої діяльності, яка сприятиме усвідомленню своєї моральної поведінки, виявленню подальших її наслідків у майбутній професійній діяльності; оволодіння системою знань щодо етико-моральних категорій, специфіку професійної діяльності та професійні етичні дилеми, пов'язані з реалізацією професійної кар'єри.

Водночас успішний морально-етичний розвиток особистості в контексті нашої проблеми забезпечуватиметься за таких педагогічних умов:

- залучення учнів до обговорення морально-етичних дилем після перегляду відповідних художніх фільмів, творів, розв'язання ситуативних задач, реальних ситуацій з життя кваліфікованих робітників, виробництва тощо;

- підготовка учнями творів роздумів щодо майбутньої професії;

- створення кодексів етики в процесі навчання;

- психолого-педагогічна підтримка у визначенні учнями ціннісних орієнтацій, які визначатимуть систему норм і професійних цінностей, регулюватимуть подальшу професійну діяльність;

- використання групових форм навчально-виховної взаємодії, що активізують стале засвоєння моральних категорій тощо.

За нашим переконанням, доцільними є і такі напрями роботи викладачів гуманітарного циклу з розвитку в учнівської молоді морально-етичних якостей: підготовка рефератів, доповідей на морально-етичні теми; написання диктантів, творів; складання словників із відповідною професійною термінологією (з іноземних мов). Безперечно позитивною формою роботи з учнівською молоддю є бесіди з досвідченими кваліфікованими робітниками на морально-етичні теми, з наведеними випадками з практики роботи тощо.

Таким чином, «етичні аспекти підготовки учнівської молоді до вибору й

реалізації професійної кар'єри» являє собою тривалий багатоаспектний процес розвитку особистості, націлений на самовдосконалення і успішну самореалізацію у подальшій професійній діяльності, що включає формування морально-етичних настанов, ціннісних орієнтацій учнівської молоді, які визначають систему норм і цінностей, регулюють подальшу професійну діяльність, морально-етичне ставлення до виконання завдань професії; сформованість соціальної відповідальності, моральної свідомості, порядності, гідності, честі та інших важливих моральних категорій необхідних для успішного вибору і реалізації професійної кар'єри. Водночас для успішного вибору й побудови професійної кар'єри учнівською молоддю важливими є комплексні характеристики, що передбачають сукупність морально-етичних якостей, які саме й сприяють реалізації морального потенціалу майбутнього кваліфікованого робітника в обраній галузі, вірність моральним принципам, старанне виконання трудових обов'язків, уможлиблюють становлення його стилю етико-моральної діяльності, визначають поведінку в трудовому колективі та на робочому місці, в складних робочих ситуаціях тощо.

Проведене дослідження дає підстави для висновку про те, що успішність формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри значною мірою залежить від застосування педагогічними працівниками певних форм і методів у різних навчально-виробничих умовах та в позанавчальній діяльності. Важливим є те, щоб кожний урок теоретичного і виробничого навчання та вся позанавчальна діяльність у професійно-технічному навчальному закладі ґрунтувалися на тріаді успішних: «вибір кар'єри – реалізація кар'єри – самореалізація особистості».

Література до розділу

1. Аніщенко О. В. Проблема наукової організації праці учнів загальноосвітньої і професійної школи в історії розвитку педагогічної науки і практики в Україні (кінець XIX-XX ст.) : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Олена Валеріївна Аніщенко. – К., 2009. – 518 с.
2. Аніщенко О. В. Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах : короткий термінологічний словник / О. В. Аніщенко, Н. В. Смоляна. – К.; Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. – 103 с.
3. Богдан Н.Н. Технология карьеры / Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин ; под ред.

- Л.И. Александровой [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://abc.vvsu.ru/Books/tehnolog_karere_07/default.asp>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
4. Бондарчук О. Чи можлива професійна кар'єра в системі ПТО? / Олена Бондарчук // Профтехосвіта. – 2010. – № 1 (13). – С. 14–19.
5. Виставкова діяльність як пріоритетний напрям з пропагування престижності робітничих професій на Дніпропетровщині // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5464/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
6. Готовність учня до профільного навчання / Упоряд. : В. Рибалка ; За заг. ред. С. Максименка, О. Главник. – К. : Мікрос-СВС, 2003. – 112 с. – (Психол. інструментарій).
7. Данилюк С.С. Формування професійної компетентності сучасних фахівців у процесі проведення електронних конференцій / Сергій Семенович Данилюк // Інформаційні технології і засоби навчання / [гол. ред. В.Ю. Биков]. – 2014. – №1. – Т. 39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/968#_U_0D1KPDtjh>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
8. Доторкнися душею до історії обраної професії // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5529/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
9. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
10. Осадчий В.В. Сервіси Інтернет для дистанційного навчання у процесі професійної підготовки майбутніх учителів / В.В. Осадчий // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2010. – № 6 (20). Електронний ресурс. – Режим доступу до журналу: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.
11. Професійна освіта : Словник : Навч. посіб. / Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
12. Красильникова В.А. Информационные и коммуникационные технологии в образовании / В.А. Красильникова. – Оренбург : ГОУ ОГУ, 2006. – 235 с.
13. Кругликов Г. И. Учебная работа мастера профессионального обучения : учеб. пособ. / Г. И. Кругликов. – 2-е изд., стер. – М. : Изд. центр «Академия», 2010. – 192 с. – (Библиотечка мастера профессионального обучения).
14. Лямкина Е.В. Формирование нравственной готовности старшеклассников к выбору профессии : дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Елена Викторовна Лямкина. – М., 1998. – 150 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://www.dissercat.com/content/formirovanie-nravstvennoi-gotovnosti-starsheklassnikov-k-vyboru-professii>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
15. Майбутні перукарі Луганщини оволодівають авторськими методиками оформлення волосся // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5588/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
16. На Дніпропетровщині продовжується декада робітничих професій гірничої та металургійної галузі // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5330/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
17. Новиков А.М. Постиндустриальное образование / Александр Михайлович Новиков. – М. : Эгвес, 2008. – 136 с.
18. Пазюра Н. В. Особливості розвитку професійної освіти у країнах Східної Азії (Японія, Південна Корея, КНР) : навч-метод. посіб. – К. : Вид-во «Альфа-ПІК», 2012. – 268 с.
19. Педагогический словарь : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др.; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М. : Изд. центр «Академия», 2008. – 352 с.
20. Педагогічний словник / [за ред. М. Д. Ярмаченка]. – К. : Педагогічна думка, 2001. – 516 с.

21. Про Положення про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів : Указ Президента України від 28 грудня 2004 р. № 1562/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа : <<http://zakon.nau.ua>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
22. Про призначення стипендій Президента України переможцям III етапу Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів у 2013-2014 навчальному році : Рішення Колегії Міністерства освіти і науки України від 26 липня 2014 р. № 4/1-19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа : <<http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
23. Професійна освіта : Словник : Навч. посіб. / Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
24. Рибалка В. В. Честь і гідність особистості як етико-правові та психолого-педагогічні категорії науки і життя людини / Валентин Рибалка // Виховання у цілісному педагогічному процесі : Навч.-метод. комплекс / уклад. Л. П. Вовк, О. С. Падалка, Г. Д. Панченко, В. П. Вишківська, О. В. Піскун. – К. : «МП Леся», 2008. – С. 68–84.
25. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. канд. психол. наук : 19.00.03 / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009. – 218 с.
26. Свято професії на Луганщині // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5571/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
27. Скакун В. Домашние задания по производственному обучению / В. Скакун // Профессионально-техническое образование. – 1983. – №11. – С. 23.
28. Сліпчишин Л. Труднощі підготовки учнів ПТНЗ до майбутньої творчої професійної діяльності / Лідія Сліпчишин // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2011. – №3. – 75–83.
29. Смоляна Н. Особливості професійної орієнтації молоді на робітничі професії в Україні (60-91 рр. ХХ століття) // Сучасні проблеми професійної орієнтації учнівської молоді в умовах ринкової економіки: зб. матеріалів круглого столу, 12 травня 2011 р., м. Київ / за ред. Д.О. Закатнова. – К. : Видавничий центр ІПТО НАПН України, 2011. – С. 124-131.
30. У Львові урочисто відкрилася «Звітна виставка творчих робіт майстрів, викладачів та учнів Львівського вищого професійного художнього училища // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5606/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
31. У столиці визначили найкращі заклади профтехосвіти // Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=247202640>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
32. Урочисто та святково пройшов День професійно-технічної освіти // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5454/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
33. Учні Дніпропетровщини посіли призові місця у Відкритому Чемпіонаті України з перукарського мистецтва «Молоді таланти України» // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<https://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5568/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
34. Федорова О.Ф. Некоторые вопросы активизации учащихся в процессе теоретического и производственного обучения / под ред. И. М. Острова / Ольга Федоровна Федорова. – М. : Высш. шк., 1970. – 302 с.
35. Ярмарок професій професійно-технічних навчальних закладів м. Києва // Професійно-технічна освіта України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5704/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

РОЗДІЛ 4

САМОРОЗВИТОК МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ ЯК ЧИННИК ГОТОВНОСТІ ДО ВИБОРУ Й РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

4.1. Діяльнісна характеристика індивідуально-професійного саморозвитку майбутніх фахівців

На сучасному етапі особливо актуальною є потреба суспільства у фахівцях, здатних на самостійні рішення, готових взяти на себе відповідальність у будь-якій професійній ситуації, які вміють визначати мету діяльності та вибирати оптимальний шлях й досягнення мети в умовах соціально-економічної ситуації, що динамічно змінюється. Будь-яка кар'єра здійснюється за рахунок внутрішнього потенціалу людини. У зв'язку з цим особливої значимості набуває розробка нових педагогічних технологій і підходів до організації освіти, щодо формування професійно-особистісного саморозвитку майбутнього фахівця, зокрема, випускника ПТНЗ, що впливатиме на якість і готовність до професійної кар'єри учня.

Якщо ж говорити про сутнісну характеристику особистості і її професійної діяльності, то важливим складовим компонентом є професійна компетентність і культура. Ці компоненти і виводять особистісну та професійну поведінку фахівця на якісно новий рівень своєї реалізації у професійній сфері, на рівень відповідності сучасним вимогам соціально-економічної ситуації, що змінюється, на рівень випереджувального характеру засвоюваної інформації, що позначається на його кар'єрі.

Такий підхід є ефективним засобом саморозвитку, підвищення рівня професійної компетентності і загальної культури особистості та подальшого кар'єрного зростання. Це також вимагає від майбутнього фахівця високопрофесійного ставлення до праці, уміння швидко адаптуватися у життєвих ситуаціях, удосконалювати свою професійну кваліфікацію, що ґрунтується на його готовності до професійно-особистісного саморозвитку. Така готовність

формується, в основному, в процесі професійної підготовки.

Підготовка майбутнього фахівця, здатного до постійного професійного саморозвитку, взаємозв'язана з розвитком його особистісних якостей, його практичних умінь для самостійного та ефективного виконання професійної діяльності та кар'єри. Тому все більша кількість науковців в основі саморозвитку вбачають самостійність, особистісний і професійний саморозвиток, котрі ґрунтовно представлені в дослідженнях В. Андреева [3], М. Гінзбурга [31], Е. Зеєра [12], В. Лозового [19] та інших вчених.

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях аналізують різні аспекти даної проблеми. Теоретичні положення про зміст професійно-особистісного саморозвитку і кар'єри майбутнього фахівця розглядаються в роботах С. Альошиної [2], А. Маркової [22], Л. Мітіної [24], І. Шаршова [42] та ін.

Одним із найважливіших теоретичних висновків науковців є висновок про значущість профорієнтації в процесі розвитку особистості як соціально-педагогічне явище, що впливає на якість професійно-особистісного саморозвитку, вибору та реалізації професійної кар'єри (В. Зінченко [13], М. Битянов [9], В. Маралов [21], А. Маркова [22], Л. Мітіна [25], Ю. Рева [32], К. Роджерс [33] та ін.). Профорієнтація забезпечує умови розвитку особистості, розкриття її творчих сил і здібностей, а також задоволення потреб ринку праці в кваліфікованих, ініціативних і відповідальних фахівцях, які будуть зацікавлені в розвитку своєї професійної кар'єри.

У дослідженнях А. Маркової [22], В. Михайлова [26], С. Рубінштейна [35], І. Шаршова [42] та ін. вивчаються питання творчої готовності студентів до майбутньої інженерної діяльності як чинника професійного саморозвитку майбутнього фахівця, які можна використати і для підготовки учня ПТНЗ та його подальшої професійної кар'єри.

Проблемою професійно-особистісного саморозвитку займалися Л. Анциферова [5], А. Розенберг [34], О. Суворов [37], Г. Цукерман [40] та ін. Аналіз їхніх праць показує, що автори основну увагу приділяють розвитку професійних інтересів і здібностей особистості.

Науково-методичні передумови досліджень професійно-особистісного саморозвитку розкриваються у фундаментальних дослідженнях В. Андрєєва [4], М. Князевої [15], О. Леонтєєва [18], В. Лозового [19], В. Мерліна [23], В. Петровського [29], Ю. Реви [32], С. Рубінштейна [35], Г. Щедровицького [44], Б. Ельконіна [45] та ін., які розглядають із різних позицій психологічні механізми професійного самовизначення і самореалізації людини, що є підґрунтям для кар'єрного зростання особистості на робочому місці.

Проте в сучасному психолого-педагогічному і методичному значенні концептуально не окреслено зміст і взаємозв'язок процесу професійної підготовки та готовності учнів до професійно-особистісного саморозвитку, що призводить до суперечностей: між об'єктивною потребою суспільства в особистості, здатної до професійно-особистісного саморозвитку та подальшої кар'єри, і недостатнім рівнем її сформованості у випускника ПТНЗ; потребою майбутнього фахівця у формуванні професійно особистісного саморозвитку і відсутністю відповідної науково-обґрунтованої моделі освітнього процесу в ПТНЗ; необхідністю створення умов, що забезпечують формування готовності учнів до професійно-особистісного саморозвитку та кар'єри і недостатньою розробленістю сучасних освітніх технологій.

Пошук способів вирішення цих виокремлених суперечностей повинен бути в основі досліджень науковців, що полягає у виявленні педагогічних можливостей ефективної підготовки фахівців шляхом формування готовності учнів до професійно-особистісного саморозвитку та кар'єри.

Аналіз психологічної літератури показує, що психологія розрізняє діяльність трудову, навчальну та ігрову. Основним видом діяльності вважають трудову підготовку або працю, але саме в навчальній та ігровій діяльності закладають основи трудової спеціалізованої професійної діяльності.

Широка суть будь-якого поняття пов'язана із вживанням його в різних галузях гуманітарного, технічного, природничо-наукового знання. Кожна з галузей пропонує визначення діяльності, розглядає її зі своєї точки зору. Однак, загалом, можна вести мову про три ознаки, притаманні кожному виду діяльності.

Перша ознака – «поведінка людей» – соціально-психологічний рівень, який відрізняється від фізіологічного. Друга ознака – усвідомлена мета яка вирізняє діяльність людини. Третя – самостійність, хоча її рівні – неоднакові у різних особистостей. Характеризуючи професійну, діяльність майбутнього фахівця ми виходимо із загальнішого поняття – діяльність.

У психології, диференціюють дві групи особистостей: представники першої спонукають до поведінки і дій, створюють для себе потребнісно-мотиваційну сферу (причина обставин), інші – належать до виконавського компоненту в психічній регуляції поведінки (здібності особистості, її психофізичні властивості): наслідок.

Отже, це природний індивідний базис, який є умовою виконання різних видів діяльності. Як стверджує Б. Ананьєв, згідно теоретичної установки Д. Узнадзе, ці групи психічних явищ створюють психічний стан готовності індивіда до тієї або іншої діяльності, що складає основу його подальшої активності, узгоджується з положенням про «кільцеву» залежність між психологічними властивостями людини й її діяльністю: «Особистість – суб'єкт свого власного розвитку, що постійно знаходиться в пошуку і побудові тих видів діяльнісних стосунків зі світом, в яких можуть найповніше проявитися і розвинути унікальні потенції конкретного індивіда» [3, с. 5]. К. Абульханова-Славська зазначає, що шлях формування особистості проходить не лише через прояв себе в діяльності, але і через становлення та розвиток особистості в самій діяльності [1, с. 25]. «Суб'єкт у своїх діях, – пише С. Рубінштейн, – в актах своєї творчої самодіяльності не лише виявляється і проявляється, він в них твориться і визначається. Тому по тому, що він робить, можна визначати, хто він є і за напрямом його діяльності можна визначати і формувати його самого» [35, с. 25].

Категорія діяльності отримала широке тлумачення в різних науках: філософії, педагогіці, психології, фізіології, соціології, економіці та ін. Проте, сутність цього поняття дотепер залишається остаточно не розкритим. Так, у філософській енциклопедії (1960) це поняття не розкривається взагалі, в Тлумачному словнику російської мови С. Ожегова діяльність визначають як

певне заняття, працю. Подібне формулювання діяльності дається і у «Великому тлумачному словнику російської мови» (1998 р.): «Діяльність – робота, заняття, в якій-небудь області: педагогічній, науковій, громадській». У Радянському енциклопедичному словнику (1979) категорію «діяльність» визначено як специфічну людську форму ставлення до довкілля, зміст якої складає його доцільну зміну і перетворення в інтересах людей; умову існування суспільства.

Проте, з психологічної точки зору В. Шадриков, окреслюючи предмет психологічного вивчення діяльності, вказує на істотний момент, який у цьому формулюванні відсутній, а саме: «...в процесі діяльності людина не лише перетворить навколишній світ, але перетворить і саму себе» [41, с. 21], тобто свої психічні якості. Психолог зазначав, що тільки «...у діяльності професійні здібності набувають нових якісних характеристик. Чим у більшій кількості видів діяльності бере участь людина, тим більше рис оперативності набувають її психічні якості, тобто стають поліфункціональними» [там же, с. 170–171]. Таке зауваження В. Шадрикова ми вважаємо цілком обґрунтованим, оскільки на той час психологічна наука вже була збагачена працями відомих психологів: К. Абульханова-Славської, В. Зінченка, О. Леонтьєва, Б. Ломова, С. Рубінштейна тощо. Проте, їхні погляди на предмет діяльності також виявилися нетотожними.

Так, ще в 1946 році С. Рубінштейн писав: «Діяльність виражає конкретне ставлення людини до дійсності, в якій дійсно виявляються властивості особистості, що мають більш комплексний, конкретний характер, ніж функції, що аналітично виділені простіше» [35, с. 535], зробивши, таким чином, акцент на внутрішні психічні процеси і стани суб'єкта.

О. Леонтьєв включив у предмет психологічного вивчення діяльності й зовнішні предметні дії суб'єкта, оскільки вивчення діяльності з точки зору тільки внутрішніх процесів, і станів суб'єкта приводить до односторонніх дій, абстрагуючись «від того капітального факту, що діяльність у тій чи іншій формі входить у, власне, сам процес психологічного відображення, в зміст – це процес його породження» [18, с. 91].

На основі наведеного міркування, можемо зробити попередній висновок, що

діяльність, як «породження» процесу творчості, активності суб'єкта є умовою формування творчої готовності до професійно-особистісного розвитку учня ПТНЗ.

Будь-яку діяльність, що має як зовнішню, так і внутрішню сторони визнавав Б. Ломов. Учений зауважував, що розподіл діяльнісної характеристики особистості на зовнішні і внутрішні види – це штучне розділення, тому що будь-яка зовнішня дія опосередковується процесами, що протікають усередині суб'єкта, а внутрішній процес так чи інакше проявляється в зовнішніх діях. Завдання психології полягає не в тому, щоб їх спочатку розділити, а потім шукати, як вони пов'язані, а в тому, щоб, досліджуючи «зовнішню сторону» діяльності, розкрити «внутрішню сторону», а точніше, зрозуміти реальну роль психічного в діяльності [20, с. 16–17].

Отже, завдання, яке ставили перед собою психологи 50-80-х років ХХ ст. з психологічного вивчення діяльності передбачали: розкрити «як у процесі цієї діяльності здійснюється суб'єктивне відображення дійсності, який механізм психічної регуляції діяльності. Її завданням є також вивчення впливу діяльності на розвиток психологічних функцій, процесів, станів і властивостей людини» [20, с. 18].

М. Каган [14], Е. Юдін [46] та інші дослідники категорію «діяльність» відносять до специфічної форми активного відношення доквілля, зміст якої складає доцільна зміна дійсності і перетворення відповідно до інтересів людей.

Однією з найважливіших вимог, які пред'являються до нинішніх професіоналів, є необхідність постійного самовдосконалення, професійного й особистісного росту. У зв'язку із цим, досить актуальним є дослідження питання про особливості процесу професійного й особистісного саморозвитку, його структуру й фактори, які впливають на такий процес. Особливо важливим є саморозвиток у період первинної професіоналізації, коли відбувається формування професійно важливих якостей фахівця, структури професійних цінностей. На даному етапі виявити фактори впливу на саморозвиток особистості майбутнього професіонала, структури й рівнів цього процесу. У зв'язку з

вагомістю даного питання щодо майбутніх фахівців професійно-технічного спрямування, доцільно зупинитися на розгляді теоретичних і практичних аспектів проблеми саморозвитку, структури й рівнів його актуалізації.

Теоретико-методологічний аналіз проблеми індивідуально-професійного саморозвитку дає змогу виокремити низку концептуальних підходів до цього явища: діяльнісний, системний, динамічний, суб'єктний, акмеологічний, синергетичний і ін., які дозволяють всебічно дослідити феномен саморозвитку. Коротко зупинимось на їх розгляді.

У вимірі діяльнісного підходу О. Леонт'єв розглядає саморозвиток особистості як один із проявів діяльнісної сутності людини, спрямованої на зміну самого суб'єкта [18]. З позицій динамічного підходу розвиток і саморозвиток особистості визначає Л. Анциферова як процес, сутність якого полягає в орієнтації на якісну зміну особистості, яка є автором власних змін, перетворень і форм розвитку [5]. Відповідно до суб'єктного підходу, розробленого А. Марковою і Л. Мітіною, особистість розглядають як суб'єкт професійної діяльності, здатної творчо самовдосконалюватись, прагнути до саморозвитку, самоактуалізації у своїй професійній сфері [22; 24].

З погляду синергетичного підходу, що охарактеризований у працях Е. Зеєра, І. Шаршова й ін., професійний розвиток трактують як відкриту, нелінійну й нерівноважну систему [12; 43]. На основі цього підходу особистісний і професійний саморозвиток розглядаємо як цілісну саморозвиваючу систему, що ґрунтується на діяльнісному перетворенні особистістю самої себе і зумовлюється потребами в самозміні й особистісному рості та здійснюється в ході саморегуляції своєї поведінки й діяльності, спрямованої на досягнення особистісних і професійно значущих цілей.

Таким чином, одним із основних шляхів актуалізації спонукання саморозвитку є цілеспрямований діяльнісний підхід в створенні ситуацій самовдосконалення, в яких учні постійно зіштовхуються з необхідністю активно розширювати й застосовувати наявні знання, уміння й навички. Вони повинні бути поставлені в такі умови, що вимагатимуть від них прояву

професійно-значущих якостей, які формуються. Систематичність і регулярність таких дій сприятиме саморозвитку учня ПТНЗ. Тому діяльність і кар'єра в поєднанні з саморозвитком є тією рушійною силою, яка створює передумови для професійної готовності та професійного зростання.

4.2. Модель формування готовності учнів ПТНЗ до професійно-особистісного саморозвитку та розвитку професійної кар'єри

Провідними тенденціями професійно-особистісного саморозвитку учня ПТНЗ є зміст освіти і сам процес її організації. У зв'язку з цим розглянемо модель формування готовності учнів до професійно-особистісного саморозвитку.

Проблемі педагогічного моделювання присвячено дослідження С. Батишева, В. Безрукової, Е. Зеєра, В. Сластьоніна та ін. Із загальнометодологічних позицій модель – це уявний або умовний образ, аналог якого-небудь об'єкта, процесу або явища, що відтворює в символічній формі їхні основні характеристики; формалізована теорія, на основі якої може бути зроблено низку пропозицій [12]. Також відомо, що моделювання – це метод пізнавальної й управлінської діяльності, який дозволяє адекватно і цілісно відобразити в модельних уявленнях суть, найважливіші якості та компоненти системи, отримати інформацію про її минулий, теперішній і майбутній стани, можливості й умови побудови функціонування і розвитку [36]. Головна перевага моделювання – цілісне представлення інформації. Моделювання ґрунтується на синтетичному підході: членування цілісної системи і дослідження її функціонування [7].

Проектування моделі здійснювали відповідно до основних положень системного, діяльнісного, компетентнісного, особистісного підходів.

У даному випадку принципово важливим є положення про системний підхід до проектування моделі формування готовності учнів до професійно-особистісного саморозвитку. Цей процес буде результативним, якщо його проектувати, як педагогічну систему. Спираючись на методологічні ідеї В. Беспалька, Ю. Кустова, В. Сластьоніна, Е. Юдіна та інших учених, ми

розглядаємо педагогічну систему як упорядковану сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих компонентів, що характеризують увесь складник педагогічної діяльності в єдності навчальної, виховної та розвивальної функцій у конкретних соціальних умовах: цільових, організаційно-змістовних, діагностичних, педагогічних і результативних.

Ця модель є педагогічною системою, яка має вектор цілеспрямованого розвитку від сумативного до органічно цілісного стану, що характеризується інтеграційними зв'язками структурних компонентів і відповідними функціями. Системний підхід як загальнонаукова основа побудови моделі, підкреслює цілісність і структурованість процесу формування готовності учнів до професійно-особистісного саморозвитку, дозволяє виділити і забезпечити повноту структурних компонентів моделі, встановити зв'язки і залежності між ними.

Діяльнісний підхід (Л. Виготський, В. Давидов, О. Леонтьєв та ін.) дає змогу розглянути досліджуваний процес з урахуванням особливостей спільної діяльності усіх її суб'єктів. У контексті діяльнісного підходу результат формування готовності учнів ПТНЗ до професійно-особистісного саморозвитку, а також вибору й реалізації професійної кар'єри визначаються організацією системних дій на процес професійної підготовки і забезпеченням його діяльнісного характеру.

Компетентнісний підхід (Е. Зеєр, О. Овчарук, Н. Нагорна, В. Химинець та ін.) спрямований на формування в учнів, у процесі навчання базових і загальнопрофесійних компетенцій, які є когнітивною і інструментальною основою готовності майбутніх фахівців до професійно-особистісного саморозвитку.

Особистісний підхід (А. Маркова, А. Мудрик, Є. Шиянов, І. Котова та ін.) припускає принципову орієнтацію професійної підготовки на розвиток особистості майбутнього фахівця, його соціальне і професійне становлення.

Модель досліджуваного процесу будується на основі реалізації державних освітніх стандартів у процесі суб'єкт-суб'єктної взаємодії у системі «викладач-учень» із використанням активних способів навчальної діяльності в освітньому

процесі.

Системотвірним елементом цілісної системи професійно-особистісного саморозвитку учнів ПТНЗ є мета, обумовлена соціальним замовленням на підготовку соціально і професійно мобільних фахівців, затребуваних на ринку праці. За такого підходу під соціальним замовленням освіти ми розуміємо визначену, що має внутрішню ієрархію, систему різноманітних соціально-педагогічних завдань по соціалізації і професіоналізації різних груп населення, поставлених перед освітніми суб'єктами різного рангу. Соціальними суб'єктами виступають держава, соціальні співтовариства (групи, страти, прошарки) та окремі індивіди. Спектр соціальних замовлень (держави, суспільства, особистості) формується безпосередньо у вигляді індивідуального освітнього замовлення (запиту).

Таким чином, аналіз механізмів і детермінант саморозвитку як цілісної системи дозволяє побудувати структурно-функціональну модель і виділити основні складові даного процесу, що утворюють сукупність взаємодіючих і взаємозалежних між собою компонентів. У модель індивідуально-професійного саморозвитку нами включено мотиваційно-значеннєвий, рефлексивний і діяльнісно-практичний блоки, які є основою кар'єрного зростання особистості.

Основною функцією мотиваційно-значеннєвого блоку саморозвитку є функція спонукання суб'єкта до самозміни, актуалізація внутрішніх устремлінь людини до досягнення особистісно й професійно значущих цілей, усвідомлення змісту й цінностей саморозвитку. Рефлексивний блок виконує функцію відображення суб'єктом саморозвитку своїх внутрішніх якостей і є сполученням когнітивних і афективних компонентів. Діяльнісно-практичний блок визначає здатність особистості до саморегуляції своєї поведінки, уміння здійснювати практичні дії, які спрямовані на самозміну своєї особистості. Він містить у собі сукупність гностичних і конативних компонентів. В основі цього процесу лежить психологічний механізм постійного подолання внутрішніх суперечностей між наявним рівнем професіоналізму (« Я-Реальне професійне») і деяким уявленим (модельованим) його станом (« Я-Ідеальне професійне»).

Джерела професійного самовдосконалення фахівців перебувають у соціальному оточенні. Самовдосконалення і кар'єра, як соціальний процес базується на вимогах суспільства й професії до особистості фахівця. Причому, пропоновані вимоги повинні бути вищими наявних можливостей конкретної людини. Тільки в цьому випадку виникають відповідні передумови до самовдосконалення завдяки внутрішнім суперечностям у процесі провідної діяльності спеціаліста (максимальна зацікавленість, метою якої є кар'єра), результатом вирішення яких є процес цілеспрямованого розвитку власної особистості.

Отже, вище описану структурно-функціональну модель саморозвитку доповнюємо психологічним механізмом постійного подолання внутрішніх суперечностей. Структурно спроектована моделю охоплюватиме мотиваційно-значеннєвий блок. Його зміст утворений штучністю соціального оточення до професіоналізму фахівця, які спонукають його, служать мотивацією до вдосконалення робочого місця, що веде до самовдосконалення та саморозвитку. До рефлексивного блоку відносимо «Я-Реальне професійне», в якому відображено знаннєво-компетентнісні характеристики особистості та внутрішні афективні процеси (гіпертимність, фантазування, інтуїція, емпатія, імпровізація, толерантність та ін.). До діяльнісно-практичного блоку належать ступені самовдосконалення: «Я'», «Я''», «Я-ідеальне професійне».

Метою професійного саморозвитку є досягнення усвідомленого і засвоєного образу (ідеалу) висококваліфікованого фахівця, грамотного вихователя й організатора своїх підлеглих, культурної людини. Оскільки саморозвиток – процес безперервний, що діалектично розвивається, то й мета, поняття про ідеал постійно змінюється, а вимоги до нього зростають. На практиці це проявляється в тому, що мета саморозвитку, власне недосяжна ніколи, вона постійно віддаляється, як лінія горизонту. Отже, межі розвитку, саморозвитку та кар'єрного зростання особистості не існує.

Професійний саморозвиток фахівців здійснюємо у двох взаємозалежних формах – самовиховання й самоосвіти, що взаємодоповнюють один одного,

здійснюючи взаємний вплив на характер роботи людини над собою. Разом з тим це два самостійні процеси, які передбачають як загальні, так і особливі умови їхньої організації.

Самовиховання – активна, цілеспрямована діяльність особистості із систематичного формування й розвитку в собі позитивних якостей і усунення негативних. Основним змістом самоосвіти є відновлення й удосконалення наявних у фахівця знань, умінь і навичок з метою досягнення бажаного рівня професійної компетентності.

Фахівець повинен чітко уявляти, що саморозвиток – це глибоко суб'єктивний, індивідуальний, можна сказати інтимний, особистісний процес, що не терпить шаблонів, стереотипів, твердих рамок і директивних вказівок. Змістовна сторона процесу саморозвитку і кар'єрного зростання залежить від віку й індивідуальних особливостей конкретної особистості, від займаної посади й характеру професійної діяльності, від рівня керівництва цим процесом із боку керівників і взаємної вимогливості в конкретних виробничих колективах. Водночас, як показують практика й цільові дослідження, незважаючи на багатоваріантність й суб'єктивності в процесі роботи над собою є щось загальне – у змістовному плані майбутні фахівці, як правило, займаються саморозвитком і, в підсумку, кар'єрним зростанням за такими напрямками: 1) розвиток своєї світоглядної й позиційної визначеності, моральності, розширення свого кругозору; б) удосконалення професійних і організаторських якостей; в) формування загальної, технічної, правової культури, естетичних і фізичних якостей; г) постійне відновлення знань, удосконалення практичних навичок і вмінь; д) формування навичок самостійної роботи над собою, здатності до постійного самовдосконалення, стійкої мотивації особистісного розвитку; е) вироблення вміння керувати своєю поведінкою, потребами й почуттями, оволодівати методами й прийомами емоційно-вольової саморегуляції.

Таким чином, професійний саморозвиток фахівців – це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних

вимог, умовами професійної діяльності й особистою програмою розвитку та готовності до кар'єрного росту.

4.3. Діагностика саморозвитку учнів ПТНЗ

Діагностика потреби в саморозвитку

Саморозвиток – це постійна робота над собою, самовдосконалення й вироблення особистісних якостей. У цьому процесі людина концентрується на своїх власних бажаннях і цілях і постійно здобуває все нові й нові знання для їхнього досягнення. Цей процес є основним для досягнення життєвого успіху.

Інструкція: потрібно з'ясувати особливості Вашого поведіння в різних ситуаціях. Відповідаючи на питання, Ви повинні вибрати одну із трьох запропонованих відповідей.

1. Чи цікаво Вам брати участь у конкурсах, олімпіадах, виставках, змаганнях?

а) так; б) не дуже; в) ні.

2. Як Ви вважаєте, чи повинна людина доводити свої вміння й навички до досконалості?

а) так; б) не завжди; в) ні.

3. Чи є характерним для Вас прагнення реалізувати свої лідерські функції, чи подобається вам це?

а) так; б) не завжди; в) ні.

4. Самовиховання й самоосвіта повинні бути обов'язковими, якщо людина хоче досягти досконалості в чомусь?

а) так; б) не завжди; в) ні.

5. Програючи на змаганнях або одержуючи низьку оцінку (наприклад, на екзаменах) Ви:

а) переживаєте й прагнете в майбутньому зайняти більше високе місце, підвищити оцінку; б) не завжди так; в) мені все одно.

6. На якому рівні у Вас виражене прагнення до досягнення поставлених цілей?

- а) скоріше недостатньо; б) напевно достатньо; в) достатньо.
7. Поразки й невдачі мобілізують мене на досягнення поставленої мети:
а) так; б) не завжди; в) ні.
8. Чи завжди вас задовольняли оцінки, отримувані на іспитах?
а) так; б) не завжди, іноді; в) ні.
9. У житті людина повинна керуватися перспективними цілями:
а) скоріше найближчими; б) важко відповісти; в) так, перспективними.
10. Чи характерно для Вас постійне відчуття незадоволеності досягнутим?
а) ні; б) не завжди, іноді; в) так.
11. Приступаючи до гри в шахи, шашки, футбол, теніс тощо головним для учасників є:
а) перемога; б) процес гри; в) не знаю.
12. Чи характерно для Вас виконання будь-якої роботи з найвищою якістю?
а) так; б) не завжди; в) ні.
13. Постійного азарту в чому-небудь у мене не проявляється.
а) проявляється; б) іноді; в) так, так і є.
14. Для мене краще працювати самостійно, ніж із кимось.
а) так; б) не завжди; в) ні.
15. Виступаючи в будь-яких змаганнях, людина повинна прагнути до найвищих результатів.
а) так; б) не завжди так; в) ні.
16. Перебуваючи у колі друзів, я хотів би більше слухати, ніж говорити.
а) так; б) не завжди так; в) ні.
17. У незнайомій компанії я не відчуваю незручність від присутності людей, незнайомих мені.
а) не відчуваю; б) не завжди; в) так, відчуваю.
18. Як ви вважаєте, що спонукає людей до відмінного навчання, до високих показників у роботі, спорті?
а) важко відповісти; б) матеріальне стимулювання; в) прагнення бути першим.

19. Навколишні вважають мене безініціативною людиною.
а) так; б) не завжди; в) ні.
20. Кожна людина, яка поважає себе, повинна постійно ставити перед собою все більш високі цілі.
а) ні; б) не завжди; в) так.
21. Як ви вважаєте, чи приємно людині читати про себе позитивні відгуки в газетах, слухати на зборах?
а) так; б) не всім; в) не знаю.
22. Чи вважаєте ви, що знайшли своє покликання в житті?
а) так; б) не впевнений у цьому; в) ні.
23. Якій геометричній фігурі ви віддасте перевагу?
а) кулі; б) кубу; в) циліндру.
24. Як багато часу ви приділяєте своєму улюбленому заняттю?
а) дуже багато; б) не багато; в) напевно, мало.
25. У процесі виконання будь-якої роботи я контролюю себе, щоб переконатися, що я роблю все правильно.
а) так; б) не завжди; в) ні.
26. Ви погоджуєтеся, коли Вас вибирають ватажком у якій-небудь грі?
а) в основному ні; б) іноді; в) так.
27. Чи часто Ви виступаєте із критикою своїх товаришів, фільмів, газетних статей тощо?
а) час від часу; б) іноді; в) часто.
28. Якби на зборах Вас запропонували бути керівником (старостою в класі, групі, начальником цеху, командиром студентського загону тощо), а в процесі голосування вибрали б іншого, то:
а) це мене не торкнулося; б) не знаю, не бувало такого; в) було б дуже неприємно.
29. Я хотів би мати хоча й непомітну роботу, але престижну й високооплачувану.
а) так; б) не знаю; в) ні.

30. Я не завжди досягаю поставлена мету, які б труднощі не доводилося долати.

а) час від часу; б) не завжди; в) да, так і є.

Відповіді:

Питання з 1 по 5, з 11 по 15, з 21 по 25 оцінюють у такий спосіб: а) – 3 бали, б) – 2 бали, в) – 1 бал; питання з 6 по 10, з 16 по 20, з 26 по 30: а) – 1 бал, б) – 2 бали, в) – 3 бали. Підрахувати всю суму балів на питання.

Ключ і інтерпретація вираженості потреби в саморозвитку визначається за такою шкалою:

– Ви активно реалізуєте свої потреби в саморозвитку, у Вас високий рівень його вираженості – 71-90 балів;

– у Вас відсутня сформована система саморозвитку, тобто середній ступінь його вираженості – 62-70 балів;

– Ви зупинились на даній момент у своєму самрозвитку: низький рівень його вираженості – 30-61 бал.

Визначення готовності до саморозвитку

Тест сприяє визначенню готовності до саморозвитку: готовність змінюватися, пізнавати себе впливає на формування й розвиток особистісних якостей та особистості загалом.

Інструкція: «Оцініть наскільки правильні для Вас твердження, наведені нижче. Якщо правильні, то напроти номера поставте знак «+»; якщо неправильні, то напишіть знак «-». Якщо не знаєте як відповісти, поставте знак «?». Остання відповідь допускається тільки в крайніх випадках.

Текст опитувальника:

1. У мене часто з'являється бажання більше дізнатися про себе.
2. Я вважаю, що в мене немає потреби в чомусь змінюватися.
3. Я впевнений (а) у своїх силах.
4. Я вірю, що все задумане мною здійсниться.
5. У мене немає бажання знати свої мінуси й плюси.
6. В моїх планах я частіше сподіваюся на удачу, ніж на себе.

7. Я хочу краще й ефективніше працювати.
8. Я зумію змусити себе й змінитися, за потреби.
9. Мої невдачі багато в чому пов'язані від невміння це робити.
10. Я цікавлюся думкою інших про мої якості й можливості.
11. Мені складно самостійно досягнути задуманого й виховати себе.
12. У будь-якій справі я не боюся невдач і помилок.
13. Мої якості й уміння відповідають вимогам моєї професії.
14. Обставини сильніші за мене, навіть, якщо я дуже хочу щось зробити.

Обробка результатів.

Визначити кількість збігів із ключем:

«+» – 1, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 12.

«-» – 2, 5, 6, 11, 13, 14.

Максимальне значення готовності знати себе (ГЗС) дорівнює 7 балам: «+» – 1, 7, 9, 10; «-» – 2, 5, 13.

Величина готовності «можуть удосконалюватися» (МУ) – підрахувати кількість збігів за твердженнями (максимум 7 балів): «+» – 3, 4, 8, 1, 12; «-» – 6, 14.

Отримані дані переносимо у графік: по горизонталі відкладається величина ГЗС, а по вертикалі МУ. За двома координатами Ви відзначаєте на графіку точку, яка потрапляє в один із квадратів: А, Б, В, Г.

Інтерпретація:

«Влучення» у квадрат на графіку – це Ваш стан наразі:

А – «можу саморозвиватись», але «не хочу себе знати».

Б – «хочу знати себе» і «можу змінитися».

У – «не хочу знати себе» і «не хочу змінюватися».

Г – «хочу знати себе», але «не можу себе змінити».

Квадрат «Б». Найбільша сприятливість для подальшого особистісного розвитку. Прагнення глибшого пізнання себе співпадає з потребою в саморозвитку.

Квадрат «Г». Таке сполучення означає, що Ви бажаєте знати більше про

себе, але ще не володієте навичками саморозвитку. Це схоже на байку Езопа про лисицю і виноград, коли його гроно висіло для лисиці занадто високо. У байці лисиця, побачивши що його неможливо дістати, вирішила, що виноград ще зелений, і пішла. Труднощі в самовихованні не повинні викликати у Вас такої реакції: «не виходить – значить не буду робити».

Аналіз відповідей по ГМС, які не збіглися з ключем, показує, над чим потрібно попрацювати. У саморозвитку потрібно пам'ятати слова Сенеки-Молодшого: «Про свої справжні здібності людина може дізнатися тільки тоді, коли спробує докласти їх».

Квадрат «А». Ви маєте більші можливості до саморозвитку, ніж бажання зрозуміти себе. У цьому випадку потрібно подумати про необхідність починати з себе в процесі освоєння професії.

Квадрат «В» – небажання працювати над собою. Аналіз повинен бути спрямований на відповіді, які не дали збігів з «ключем», тому що саме там можна виявити причини небажання працювати над своїм саморозвитком.

4.4. Використання ділових ігор для саморозвитку учнів ПТНЗ

Гра «Харизматична особистість»

Мета: засвоїти активний стиль спілкування і розвинути у групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких і ясних ознак харизматичного поведіння, усвідомленні лідерських якостей.

Розмір групи: який завгодно. Ресурси: не потрібні. Час: біля півгодини.

Хід гри. Для початку обговорюємо з групою саме поняття «харизматична особистість». Після того як учасники прийдуть до висновку, що харизма – це здатність людини притягати й утримувати увагу інших людей, відчуття легкості й бажаності її присутності, випромінювання енергії, яка сприяє тому, що таку людину сприймають. Група приходять до висновку, що харизматичний лідер наділений невловимим шармом, що забезпечує йому можливість впливу на інших людей.

Харизматична особистість впевнена в собі, але не самовпевнена, вона

привітна, але не «солодка» і не влєслива, спілкування з нею приємне, до її слів хочеться дослухатися.

Що для цього потрібно зробити? Ну, по-перше, спробувати проаналізувати, як виглядає і як поводитьься харизматична особистість. По-друге, спробувати «налаштуватися на хвилю» харизматичного лідера, пошукати підказки в стилі його поводження, в його жестах, міміці, манері вести розмову, триматися з іншими людьми.

Для цього потрібно розбитися на групи по три-чотири учні. Перше завдання для кожної групи: поділитися своїми враженнями про зустрічі з харизматичною особистістю. Хто вона, ця особистість? У чому проявляється її харизма? Чому б ви хотіли й могли навчитися в неї?

Через 10-15 хвилин групам пропонується перейти до наступного етапу: вибудувати на базі розповідей живу скульптуру, що відбиває зміст почутих історій. Кожній групі дається можливість показати свою композицію іншим групам. Потім обговорюється, як у безсловесній статичній композиції проявляється харизматичність особистості. Які елементи якостей характеру лідера можна визначити візуально? Далі учасники тренінгу дають яскраву і повну назву скульптурі своїх товаришів.

Завершення. Завершуючи гру, відзначаються ще раз риси харизматичної особистості. Потім ставлять запитання: чи треба лідеру бути харизматичним? Як йшла робота у підгрупах? Які з історій, розказаних товаришами, Вам запам'яталися? Що Ви могли б зробити, щоб стати харизматичною особистістю? Як можна навчитися цьому?

Гра «Оцінка ділових і особистісних якостей керівника»

СУТЬ ГРИ.

В організації з'явилася вакантна посада керівника одного з відділів. На посаду претендує кілька людей.

Постановка завдання

1. Необхідно дати оцінку якостей у балах кожному із претендентів на посаду.

2. Вибрати із претендентів кращого, визначити середній бал по кожному із претендентів.

Методичні вказівки

Зі складу учасників ділової гри вибирають 3-4 учні – претенденти на посаду начальника одного з відділів організації (наприклад, начальника відділу кадрів). Вибирають експертну комісію з 5-6 чоловік, яка проектує соціограми для кожного претендента на основі аркуша оцінки ділових і особистісних якостей (у таблиці наведений приклад такого аркуша оцінки). Порівняння результатів побудови соціограм дозволяє вибрати одного із претендентів на посаду начальника відділу кадрів.

Таблиця 4.1

Аркуш оцінки ділових і особистісних якостей

№№ з/п	ОЦІНЮВАНІ ЯКОСТІ	БАЛИ					
		П	В	Ф	Т	Х	З
1	Принциповість	4	5	5	4	5	5
2	Почуття обов'язку	5	5	5	5	5	5
3	Принциповий підхід до справи	5	5	4	5	5	5
4	Підприємливість	4	4	4	4	5	5
5	Воля	4	5	4	5	5	5
6	Наполегливість	4	4	4	4	4	4
7	Здатність доводити справу до кінця	5	5	5	5	5	5
8	Вимогливість до себе	5	5	5	5	5	5
9	Вимогливість до підлеглих	5	5	5	5	5	5
10	Почуття відповідальності	4	4	5	4	4	4
11	Продуктивність праці	5	5	5	5	5	5
12	Якість праці	4	5	5	5	4	4
13	Рішучість	4	5	4	4	5	4
14	Енергійність	5	5	4	5	5	5
15	Працьовитість	5	4	5	5	4	5
16	Здатність створити згуртований колектив	5	4	5	5	4	4
17	Сумлінність	5	5	5	5	5	5
18	Дисциплінованість	4	5	5	5	5	5
19	Здатність підтримувати високу дисципліну в колективі	5	5	5	5	5	5

20	Самостійність в ухваленні рішення	5	4	5	5	5	5
21	Турбота про людей	5	5	5	5	4	4
22	Ініціатива	5	5	5	5	5	5
23	Новаторство	5	4	5	4	4	4
24	Досвід роботи	4	5	5	5	5	5
25	Знання в галузі техніки й технології	5	5	5	5	5	5
26	Знання в галузі економіки	3	4	4	4	4	4
27	Знання в галузі організації й керування	4	4	5	4	4	4
28	Знання в галузі психології	4	5	5	4	3	4
29	Знання в галузі соціології	4	4	5	4	3	4
30	Знання в галузі педагогіки	4	4	4	5	3	3
31	Конкретні знання в галузі виконуваної роботи	5	5	5	5	5	5
32	Загальна освіта	5	5	5	5	5	5
33	Культурний рівень	5	5	5	5	5	5
34	Ставлення до підвищення своєї ділової кваліфікації	5	5	5	5	4	5
35	Ставлення до підвищення кваліфікації підлеглих	5	4	4	5	4	4
36	Здоров'я	5	5	5	5	5	5
37	Працездатність	5	5	5	5	5	5
38	Почуття власної гідності	4	5	5	5	5	5
39	Справедливість	4	4	5	5	4	4
40	Чесність	5	4	5	5	4	4
41	Самовладання й витримка	5	5	5	4	5	5
42	Здатність знаходити вихід зі скрутного становища	5	5	5	5	5	5
43	Комунікабельність	5	5	5	5	4	5
44	Моральна стійкість	5	5	5	5	5	5
45	Скромність	4	4	4	4	4	4
46	Почуття гумору	5	5	5	5	5	5
47	Авторитет як фахівця	5	5	5	5	5	5
48	Авторитет як керівника	5	5	5	5	5	5
49	Авторитет як вихователя	5	5	4	5	4	4
50	Авторитет як людини	5	5	4	5	4	4

Умовні позначки:

П – президент; В – генеральний виконавчий директор; Ф – фінансовий директор; Т – начальник відділу; Х – художник; З – звукооператор.

Гра «Відкиньте свої проблеми»

Більшість людей постійно зіштовхуються з різними проблемами виробничого або особистого характеру. Для цього пропонуємо вирішити проблеми сьогодні.

Кожний учасник формулює подібні проблеми й записує їх на аркуші паперу. Потім зминають свої листки й викидають їх у кошик. Після цього, як всі папірці зібрані, потрібно створити групи із двох чоловік. По одній людині із групи виймають записки з кошика. Так у кожній групі з'являється «витягнута» проблема, групі дається 3-5 хвилин, щоб записати й обговорити можливі її вирішення.

Потім кожна група висловлює свою проблему й оголошує її вирішення. Інші учасники гри можуть давати доповнення з приводу нових пропозицій вирішення проблеми.

Гра «Лідер - це...»

Мета: засвоїти активний стиль спілкування й розвинути в групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких і ясних ознак лідерського поведіння, усвідомленні лідерських якостей.

Розмір групи: який завгодно. Ресурси: аркуші напівватману, ножиці, клей, маркери, олівці, безліч рекламних проспектів, журналів, газет. Час: біля години.

Хід гри. Це завдання – відмінний «розігрів» групи перед тренінгом лідерства. Матеріали, які в ігровій формі представляють і обговорюють учасники, послужать орієнтиром для всього блоку занять. Можливо, тренер і група будуть повертатися до них не раз у ході зустрічей. Тому бажано використовувати великі аркуші, які легше зберігати протягом тривалого терміну.

Всім гравцям надають різноманітні канцелярські матеріали, газети, журнали, рекламні проспекти. Протягом 30-40 хвилин вони виготовляють (по одному або в парах) який-небудь колаж з використанням газетних заголовків, фотографій, малюнків від руки або знайдених у рекламних виданнях, журналах, газетах.

Тема роботи: «Я – лідер!» У роботі потрібно спробувати у візуальній формі представити якості, які характеризують лідера, розповісти про свої здібності вести

за собою людей, керувати ними. Поки група працює, у кімнаті звучить фонова енергійна, ритмічна музика, що створює робочий настрій та підтримує творчий настрій учасників.

Коли час на підготовку закінчено, музика припиняється – це знак учасникам, що потрібно починати прибирання робочих місць, звільнення кімнати від обрізків і сміття. У цей час тренер нумерує отримані від учасників анонімні аркуші й розвішує їх. Після того як «суботник» завершений й місце звільнене для продовження роботи, починається «лідерський променад». Всі лідери прогулюються кімнатою, на стінах якої закріплено скотчем рекламні постери, і роблять для себе позначки, хто є, на їхню думку, авторами побачених робіт.

Завершення. Всі збираються разом і обговорюють побачене. Учасники зачитують свої міркування про авторство робіт, розповідають, що їм здалося найбільш привабливим, яскравим у роботі товаришів.

На закінчення на дошці записується набір лідерських якостей.

Отже, лідер – це...

Ось кілька думок, що пролунали на одному із таких тренінгів. Отже, лідер – це: насамперед – домінантна особистість; акорд, що передує тоніці – гострий, але приводить до явного результату; у нього швидка реакція на ситуацію й ефективний вибір засобів впливу на проблему; який виділяється із маси; той, за ким хочеться йти; який настільки помітний і харизматичний, що слухатися його чи ні – такого питання просто не виникає; який має максимально великий вплив на оточення; це людина, яка здатна перетворити ситуацію на користь собі й іншим; той, чиї якості керівника, адміністратора, організатора виявлені в більшій мірі, ніж в інших.

Таким чином, у рамках ринкових відносин, що розвиваються, коли ще не склалися певні стереотипи й шаблони роботи, а успіх справи багато в чому визначається здатністю колективу до ініціативної, творчої, пошукової діяльності, особливу значущість має рівень розвитку такого виду мотивації, як мотивація професійного саморозвитку майбутніх кваліфікованих працівників із подальшою кар'єрною реалізацією своїх професійних намірів. Аналіз літературних джерел, а

також результати дослідно-експериментальної роботи дозволяють визначити мотивацію професійного самовдосконалення майбутніх фахівців як сукупність усіх спонукань і умов, які детермінують, направляють і регулюють процес професійного самовдосконалення майбутнього фахівця. Професійний саморозвиток майбутніх фахівців як свідома, цілеспрямована діяльність із розвитку своєї професійної підготовки й професійно значущих якостей багато в чому визначається рівнем розвитку відповідної мотивації. Майстерність викладача з розвитку мотивації професійного саморозвитку учнів полягає не тільки в умінні з'ясувати внутрішні спонукальні сили учня й сукупність зовнішніх умов, що сприяють позитивній мотивації, але й у здатності зіставити їх найбільш оптимальним способом, виходячи з конкретної ситуації, а також, спираючись на модель саморозвитку та внутрішні і зовнішні характеристики самопізнання.

Результати практичної діяльності, а також цільового психолого-педагогічного дослідження в різних навчальних закладах свідчать, що професійне самовдосконалення завжди є результатом усвідомленої взаємодії майбутнього фахівця з конкретним соціальним середовищем, у перебігу якого він реалізує потреби сформувати в собі такі особистісні якості, що дають успіх у професійній діяльності, подальшому кар'єрному зростанні й у житті загалом.

Література до розділу

1. Абульханова-Славская К. А. Диалектика человеческой жизни / Ксения Александровна Абульханова-Славская. – М. : Мысль, 1977. – 224 с.
2. Алешина С. Саморазвитие личности студента в образовательном пространстве педагогического колледжа: автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Общая педагогика и история педагогики» / С. А. Алешина. – Оренбург, 2003. – 23 с.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Борис Герасимович Ананьев. – Л.: ЛГУ, 1968. – 339 с.
4. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития. Инновационный курс: [Кн. 2] / Валентин Иванович Андреев – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1998. – 338 с.
5. Анциферова Л. И. Системный подход в психологии личности // Принцип системности в психологических исследованиях. – М.: Наука, 1990. – С. 24-36.
6. Батишев С. Я. Управление комплексным исследованием // Сов. педагогика. – 1977. – № 12. – С. 108-114.
7. Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогіка / Валентина Сергеевна Безрукова. – Екатеринбург: Издательство «Деловая книга», 1996. – 344 с.
8. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / Владимир Павлович Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 191 с.

9. Битянова Н. Р. Проблема саморазвития личности в психологии / Наталия Ростиславовна Битянова. – М.: Флинт, 1996. – 46 с.
10. Выготский Л. С. Собрание сочинений в 6-ти т. / Выготский Л. С. — М.: Педагогика, 1983. – Т.1. – 487 с.
11. Давыдов В. В. Проблемы развивающего обучения в трудах Л.С. Выготского // В. В. Давыдов / Вестник. – 1996. – № 1. – С. 10-18.
12. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие / Эвальд Фридрихович Зеер. – М.: «Академия», 2006. – 240 с.
13. Зинченко В.П. Саморазвитие духа // В. П. Зинченко / Вестник. – 1998. – № 5. – С. 12–20.
14. Каган М. С. Мир общения: Проблема межсубъектных отношений / Моисей Самойлович Каган. – М.: Политиздат, 1988. – 319 с.
15. Князева М. Л. Ключ к самосозиданию / М. Л. Князева. – М.: Мол. гвардия, 1990. – 256 с.
16. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [текст] // Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
17. Кустов Л. М. Подготовка учителя трудового обучения к исследовательской деятельности в условиях повышения квалификации: автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теория и методика профессионального образования» / Л. М. Кустов. – 1993. – 19 с.
18. Леонтьев А.Н. Діяльність, свідомість, особистість / Алексей Николаевич Леонтьев. – М.: Зміст, 2005. – 304 с.
19. Лозовой В. О. Саморозвиток особистості у філософській рефлексії та соціальній практиці [Текст]: монографія / В. О. Лозовой, Л. М. Сідак. – Х.: Право, 2006. – 256 с.
20. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Ломов Борис Федорович. – М.: Наука, 1984. – 226 с.
21. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: [учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений] / В. Г. Маралов. – М.: Академия, 2002. – 256 с.
22. Маркова А.К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. – М.: Прогрес, 1996. – 282 с.
23. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования личности / Вольф Соломонович Мерлин. – М.: Педагогика, 1986. – 256 с.
24. Митина Л. М. Личностное и профессиональное саморазвитие человечества в новых социально-экономических условиях // Л. М. Митина / Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28-38.
25. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. – М.: Академия, 2004. – 320 с.
26. Михайлов В.Д. Активная жизненная позиция как цель нравственного самовоспитания: [учеб. пособ.] / В. Д. Михайлов. – Якутск : Изд. ЯГУ, 1990. – 64 с.
27. Мудрик А. В. Учитель: мастерство и вдохновение / Анатолий Викторович Мудрик. – М.: Просвещение, 1986. – 160 с.
28. Нагорна Н. В. Формування у студентів понять компетентності й компетенції [текст] / Н. В. Нагорна // Виховання і культура. – 2007. – № 1-2 (11-12). – С. 266–268.
29. Петровский В. А. Идея «Я мир» в развитии личности: сочинения в 5-ти т. / В. А. Петровский. – М., 1995. – Вып. 3. – 276 с.
30. Професійний саморозвиток майбутнього фахівця / О. В. Горай та ін.; за ред. В. А. Ковальчук: монографія // – Житомир: ЖДУ ім. Івана Франка, 2012. – 167 с.
31. Психология личности: норма и патология: избранные психологические труды / Б. В. Зейгарник; под ред. М. Р. Гинзбурга. – Москва: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2007. – 414 с.
32. Рева Ю. В. Теоретико-методологічні аспекти інтегрально-гармонійного впливу на розвиток і саморозвиток особистості учня монографія / Ю. В. Рева. – Кривий Ріг: Вид. дім, 2013. – 444 с.

33. Роджерс К. К науке о личности / К. Роджерс // История зарубежной психологии. – Тексты. – М., 1986. – С. 200–230.
34. Розенберг А. Н. Саморазвитие личности как предмет философского исследования: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. филос. наук / А. Н. Розенберг. – Свердловск: СГУ, 1988. – 19 с.
35. Рубинштейн С. Л. Принципы творческой самодеятельности. К философским основам современной педагогики / С. Л. Рубинштейн // Вопросы философии. – 1989. – №4. – С. 88-96.
36. Слостенин В. А. Диагностика профессиональной пригодности молодежи к педагогической деятельности / В. А. Слостенин, И. Е. Мажар. – М., 1991. – 144 с.
37. Суворов А. В. Человечность как фактор саморазвития личности / А. В. Суворов // Мир психологии. – 1996. – № 2. – С. 22–30.
38. Суходольский Г. В. Основы психологической теории деятельности / Геннадий Владимирович Суходольский. – СПб: ЛКИ, 2008. – 168 с.
39. Химинець В. Компетентнісний підхід до професійного розвитку вчителя / В. Химинець // Закарпатський інститут післядипломної педагогічної освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakinppo.org.ua/2010-01-18-13-44-15/233-2010-08-25-07-10-49>.
40. Цукерман Г. А. Психология саморазвития // Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров – М.: Интерпракс, 1995. – 225 с.
41. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / Владимир Дмитриевич Шадриков. – М.: Логос, 1996. – 320 с.
42. Шаршов И.А. Профессионально-творческое саморазвитие субъектов учебного процесса в вузе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – Белгород, 2005. – 25 с.
43. Шиянов Е.Н., Котова И.Б. Развитие личности в обучении: [уч. пособие] / Е.Н. Шиянов, И.Б. Котова. – М.: Академия, 1999. – 288 с.
44. Щедровицкий Г. П. Система педагогических исследований с методологической точки зрения / Г. П. Щедровицкий // Педагогика и логика. – М.: СА Касталь, 1993. – С. 82-185.
45. Эльконин Б. Д. Психология развития / Б. Д. Эльконин. – М.: Академа, 2001. – 141 с.
46. Юдин Э. Г. Методология науки. Системность. Деятельность / Эрик Григорьевич Юдин. – М.: УРСС, 1997. – 444 с.

РОЗДІЛ 5

СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ФАКТОР ЇХНЬОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ВИБОРУ Й РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

5.1. Соціально-професійна компетентність як фактор впливу на вибір й розвиток професійної кар'єри

Професійна компетентність – це комплексна інтегральна категорія, яка вимагає міждисциплінарного підходу. Вирішальну роль у її реалізації відіграє успішне психологічне забезпечення навчально-виховного процесу, від якого великою мірою залежить ефективність підготовки кваліфікованих фахівців. Теоретичну основу дослідження соціально-професійної компетентності

становлять положення й висновки, розроблені та впроваджені в галузі педагогічної та вікової психології, неперервної професійної освіти, дидактики професійної освіти, професійно-практичної підготовки фахівців у ПТНЗ, в теорії особистісно-орієнтованої професійної освіти, в принципі детермінізму та єдності свідомості й діяльності, в системному підході, в аналізі психічних явищ, положень, що розкривають сутність особистості як суб'єкта спілкування й діяльності, положень гуманістичної психології про сутність особистості, актуалізацію особистісного потенціалу тощо.

Упровадженню компетентнісного підходу в освіту присвячені праці С. Батишева, Г. Балла, С. Гончаренка, О.Дубасенюк, Е. Зеєра, І.Зязюна, І. Зімньої, І. Єрмакова, В. Лозовецької, С. Максименка, В. Моляко, Н. Ничкало, О. Овчарук, О. Пометун, В. Радкевич, Дж. Равена, Г. Селевко, С. Сисоєвої, А. Хуторського, та багатьох інших дослідників.

Соціально-професійна компетентність майбутніх кваліфікованих фахівців – це, перш за все, здатність і готовність особистості ефективно будувати власну діяльність, а також взаємодію із соціальними партнерами на основі отриманих знань і сформованих професійних умінь.

Поняття компетенції та компетентності значно ширші за поняття знання, уміння, навички, бо об'єднують спрямованість особистості, її здатність долати стереотипи, передбачати проблеми, своєчасно, відповідно до ситуації, проявляти гнучкість мислення, толерантність у ставленні до колег і партнерів по бізнесу, а також характер – творчий, цілеспрямований, вольовий, стресостійкий, сформований на засадах гуманізму, полікультурності, правових норм і правил поведінки в суспільстві.

Компетентність – це інтегрована характеристика якості особистості фахівця, результативний блок, сформований через досвід, знання, вміння, ставлення, моделі поведінки та поведінкові реакції.

Професійна компетентність (лат. *professio* – офіційно оголошене заняття; *compro* – досягати, відповідати, підходити), зазначає В. Лозовецька, – це інтегративна характеристика ділових і особистісних якостей фахівця, що

відображає рівень знань, умінь, досвіду, достатніх для досягнення мети з певного виду професійної діяльності, а також моральну позицію фахівця [3, с. 722]. Критерієм професійної компетентності є соціальне значення результатів праці фахівця, його самобутність, оригінальність, креативність, авторитетність у конкретній галузі знань. Професійна компетентність формується лише у взаємозв'язку із соціальними установками фахівця, зокрема, через: професійну ідентичність; професійну етику; конкурентоспроможність; прагнення до вдосконалення; мотивацію до продовження фахової освіти тощо. Все виразніше простежується тенденція в галузі професійної освіти визначати «компетентність» як єдність таких складових: концептуальної – розуміння теоретичних (світоглядних) основ професійної діяльності; інструментальної – володіння базовими професійними вміннями; інтегративної – здатність поєднувати теорію і практику при вирішенні професійних проблем; контекстуальної – розуміння соціального і культурного середовища, в якому здійснюється професійна діяльність; адаптивної – вміння передбачати зміни і завчасно бути до них готовими; комунікативної – вміння ефективно використовувати письмові й усні засоби в міжособистісній професійній комунікативній взаємодії [14, с. 99–100].

Змістовий аспект поняття «соціально-професійна компетентність» включає такі характеристики: когнітивну (володіння знаннями); поведінково-діяльнісну (сформованість адекватних способів діяльності та професійної поведінки); мотиваційно-ціннісну (ціннісне ставлення до своєї професії й особистісного зростання), рефлексивну (комплекс навичок самоаналізу, самоконтролю, прогнозування результатів своєї діяльності).

Домінуючою тенденцією формування професійної компетентності є, з одного боку, прагнення досягнень, а з іншого – відповідальність за професійне становлення. Зазначені чинники слід вважати внутрішніми мотивами розвитку професійної компетентності кваліфікованого фахівця.

Опитування й анкетування викладачів, майстрів та учнів дали змогу встановити й зовнішні чинники формування професійної компетентності. До них, зокрема, респонденти відносять: а) сприятливу морально-етичну, психолого-

педагогічну атмосферу в навчальному закладі (86%); б) взаєморозуміння між учнями та педагогами (92%); в) надання змісту, методикам та технологіям професійної підготовки розвивального характеру (88%); г) індивідуальний підхід (85%); д) використання інноваційних та інтерактивних форм навчання (84%); е) науково обґрунтоване навчально-методичне й психолого-педагогічне забезпечення навчального процесу (90%); є) професійну компетентність викладачів, адміністрації, майстрів виробничого навчання ПТНЗ (94%).

На основі теоретичного аналізу та результатів експериментального дослідження обґрунтовано психолого-педагогічні умови формування соціально-професійної компетентності: орієнтація учнів на розвиток фахових і ключових компетенцій відповідно до логіки реалізації компетентнісного підходу в професійній підготовці; психолого-педагогічний супровід усіх етапів професійного становлення майбутніх фахівців; наскрізна партнерська гуманізація навчально-виховного процесу.

Реалізацією першої умови передбачається: розроблення переліку спеціально-професійних і ключових компетенцій майбутніх кваліфікованих фахівців на основі вивчення потреб працедавців та критеріїв оцінювання рівня сформованості цих компетенцій в учнів з урахуванням відсутності досвіду практичної роботи (зниженням вимог); добір змісту навчання відповідно до переліку компетенцій; розроблення та впровадження навчальних програм, заснованих на компетенціях; забезпечення формування спеціально-професійних компетенцій у циклах загально фахових і професійно орієнтованих дисциплін, а також ключових компетенцій у процесі вивчення соціально-гуманітарних і природничо-математичних дисциплін; створення можливостей для продуктивної виробничої практики в навчальному процесі (у ПТНЗ і на підприємствах).

Друга психолого-педагогічна умова включає: попередній професійний відбір учнів на навчання з урахуванням індивідуальних особливостей і напрямів професійної діяльності; забезпечення становлення професійної компетентності на основі природних здібностей, вікового психофізіологічного становлення особистості, набування життєвого та професійного досвіду, розвитку необхідних

соціально-психологічних властивостей на основі особистісного усвідомлення їх вагомості для професійного успіху; створення дієвої системи розвитку психолого-педагогічних складових професійної компетентності майбутніх фахівців; науково обґрунтоване психолого-педагогічне забезпечення професійного становлення; підвищення компетентності педагогів, психологів, керівників, вихователів, соціальних працівників, адміністрації, батьків тощо.

Третя психолого-педагогічна умова потребує: створення сприятливої партнерської атмосфери в навчальному закладі, досягнення взаєморозуміння між учнями і педагогами; надання змісту, методикам та технологіям професійної підготовки розвивального характеру, широке використання активних та інтерактивних форм навчання, індивідуального підходу; науково обґрунтованого навчально-методичного і психологічного забезпечення навчального процесу; підвищення професійної компетентності педагогів тощо. За такого підходу інструментами розвитку соціально-професійної компетентності є: організаційно-управлінські (навчальний план, семестрові графіки, складання розкладу, вироблення критеріїв визначення рівня компетентності, матеріально-технічне оснащення освітнього процесу); навчально-методичні (відбір змісту занять, інтеграція різних курсів, виділення провідних ідей); технологічні (контрольно-оціночні, організація активних форм навчання, визначення груп умінь входять у компетентність, використання інноваційних технологій); психолого-педагогічні (здійснення діагностики розвитку учнів, система стимулювання мотивації навчання, визначення критеріїв компетентності, рефлексивно-оціночний етап кожного заняття тощо).

Отже, цілісний педагогічний процес, в якому сукупність підходів навчання спрямована на набуття учнями певних знань, умінь і навичок, а також на розвиток особистості учня як майбутнього учасника професійної діяльності, має стати моделлю формування компетентності майбутніх фахівців, в якій чітко простежуються функціональні блоки-компоненти – змістовий, організаційний, функціональний, результативний, які забезпечують можливість чіткіше уявити цілеспрямований процес формування соціально-професійної компетентності

майбутніх кваліфікованих фахівців. Змістовий блок. Метою освітнього процесу в даній функціональній композиції є реалізація та виконання таких завдань: формування професійних компетенцій вихованців ПТНЗ; стимулювання учнів до професійного вдосконалення; поглиблення професійної спрямованості особистості учня. Організаційний блок – у ньому виділяємо процесуальний аспект формування соціально-професійної компетентності професійної молоді. Формування компетентності учнів ПТНЗ здійснюється під впливом усіх компонентів освітнього процесу як єдиного цілого.

Функціональний блок – дає змогу виділити наступні функції процесу формування компетентності учнів ПТНЗ: освітню – формує в учнів систему фахових знань, умінь та навичок; виховну – формує в майбутнього кваліфікованого фахівця життєві установки і принципи, уявлення учнів про соціально-моральні норми, цінності, ідеали і стандарти професійної поведінки; розвиваючу – сприяє формуванню людини як особистості та підготовку її до самостійної професійної діяльності, зокрема – розвитку професійної кар'єри; інноваційну – формує у свідомості учня його здібності до вирішення професійних завдань нового класу і сприяє розвитку таких якостей, як: професійна мобільність, конкурентоспроможність, відповідальність, толерантність, можливість адаптації до змінних умов професійної діяльності; розвиває вміння одержувати, відбирати, зберігати, відтворювати, передавати та інтегрувати інформацію. Результативний блок – дає можливість узагальненого аналізу результату якості формування соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ, що полягає в розвитку професійно-значущих якостей учнів, їхній психологічній та професійній підготовленості в цілому.

Сучасний ринок праці вимагає максимальної готовності випускників професійно-технічних навчальних закладів до повноцінної професійної діяльності на конкретному виробництві. Тому так важливо в процесі формування соціально-професійної компетентності розвивати в учнів уміння аналітичні, прогностичні, проєктивні, рефлексивні, організаторські (мобілізаційні, інформаційні, творчо-креативні, орієнтаційні), а також комунікативні.

Аналітичні уміння складаються з низки часткових умінь, а саме: а) аналізувати явища, тобто розчленовувати їх на складові елементи; б) правильно діагностувати явище; в) формулювати домінуюче професійне завдання та знаходити оптимальні способи його вирішення.

Прогностичні уміння пов'язані з освітнім процесом і передбачають орієнтацію на чітке уявлення в свідомості учнів мету їхньої діяльності як передбачуваного результату: а) постановка освітніх цілей, завдань і відбір методів їх досягнення; б) передбачення можливих відхилень, небажаних явищ і вибір можливих способів їх подолання; в) планування змісту взаємодії учасників освітнього процесу.

Проективні вміння здійснюються у вигляді розробки проекту освітнього процесу й означають: конкретизацію навчання й виховання в ПТНЗ; планування змісту: видів діяльності учасників освітнього процесу з урахуванням їхніх потреб та інтересів, можливостей матеріальної бази, власного досвіду і особистісно-ділових якостей; планування індивідуальної роботи з метою подолання наявних недоліків; відбір форм, методів і засобів педагогічного процесу в їх оптимальному поєднанні; планування системи прийомів стимулювання активності вихованців і стримування негативних проявів у їхній поведінці; планування розвитку виховного середовища і зв'язків з батьками та громадськістю тощо.

Рефлексивні уміння мають місце при здійсненні контрольної-оцінної діяльності, спрямованої на себе, і припускають використання таких різновидів, як: контроль на основі співвіднесення отриманих результатів із заданими зразками; контроль на основі передбачуваних результатів дій, виконаних лише в інтелектуальному плані; контроль на основі аналізу готових результатів фактично виконаних дій. Рефлексія розуміється як специфічна форма внутрішньої індивідуальної діяльності, що спрямована на осмислення й аналіз власних дій. Для майстра виробничого навчання, як і для педагогів - предметників та адміністрації професійного закладу, дуже важливо встановити, якою мірою отримані результати (позитивні й негативні, бажані й небажані) є засобом успішної професійної діяльності учнів під час їхнього професійного становлення.

Зміст практичної готовності учня виражається у зовнішніх (предметних) уміннях, тобто діях, які можна спостерігати. До них відносяться організаторські та комунікативні вміння. Організаторська діяльність забезпечує залучення до різних видів діяльності та організацію діяльності колективу, що перетворює його із об'єкта в суб'єкт виховання.

До організаторських умінь як загальнофахових відносять мобілізаційні, інформаційні, розвиваючі та орієнтовані. Мобілізаційні вміння спрямовані на: розвиток стійких інтересів до навчання та майбутньої трудової реалізації; формування потреби в знаннях; формування навчальних навичок і навчання прийомам організації професійної діяльності, а також активного, самостійного й творчого ставлення до явищ навколишньої дійсності через застосування в проблемних ситуаціях, організованих педагогом або таких, які виникають спонтанно, одержуваних у ПТНЗ знань із власного життєвого досвіду; розумним використанням системи методів заохочення і створенням атмосфери співпереживання тощо. Інформаційні уміння пов'язані не тільки з безпосереднім викладом навчальної інформації, але й з методами її отримання та обробки. Це вміння і навички роботи з друкованими джерелами і бібліографування, уміння здобувати інформацію з інших джерел і переробляти її відповідно до цілей і завдань освітнього процесу. Розвиваючими вміннями передбачається: визначення «зони найближчого розвитку» окремих учнів, класу (групи) в цілому; створення проблемних ситуацій та інших умов для розвитку пізнавальних процесів, почуттів і волі вихованців ПТНЗ; стимулювання пізнавальної самостійності й творчого мислення, потреби у встановленні логічних і функціональних зв'язків; створення умов для розвитку індивідуальних особливостей, здійснення з цією метою індивідуального підходу до учнів.

Орієнтаційні уміння спрямовані на: формування морально-ціннісних установок майбутніх випускників ПТНЗ, їхнього наукового світогляду; прищеплення стійкого інтересу до професійної діяльності та основ науки, що відповідає особистим нахилам і можливостям; в) організацію спільної творчої діяльності, що має за мету розвиток соціально значущих якостей особистості.

Комунікативні вміння – це взаємопов’язані групи перцептивних здібностей, що охоплюють здатність особистості до вербального спілкування, до ментального самовираження та набуті фахові вміння й навички. Отже, компетентнісний підхід висуває на перше місце не інформованість учнів, а їхні вміння вирішувати проблеми, що виникають у різних виробничих та життєвих ситуаціях. Тому так важливо розвивати в майбутніх кваліфікованих фахівців різні вміння – аналітичні, прогностичні, рефлексивні, мобілізаційні, інформаційні, розвиваючі, орієнтаційні, комунікативні, людинознавчі тощо. Бо саме вони роблять кваліфікованого фахівця готовим до професійної самореалізації.

Суть психологічної готовності: моральні та психологічні якості й можливості особистості; відношення свідомості та моделей професійної поведінки, суб’єктивності й об’єктивності самосвідомості. Зміст психологічної готовності складають інтегральні характеристики особистості, що включають у себе інтелектуальні, емоційні й вольові властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, вміння й навички, індивідуальні здібності.

Готовність майбутніх кваліфікованих фахівців до здійснення виробничої діяльності, до професійної самореалізації як домінуюча якість особистості, є складним утворенням і включає такі компоненти: мотиваційний (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї та інші достатньо стійкі професійні мотиви); орієнтаційний (знання й уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості); пізнавально-операційний (володіння способами й прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, вміннями, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення та ін.); емоційно-вольовий (самоконтроль, вміння управляти діями, з яких складається виконання трудових обов’язків); оцінний (самооцінка своєї професійної підготовленості й відповідності процесу вирішення професійних задач оптимальним трудовим прикладам); мобілізаційно-налаштувальний (оцінка труднощів, майбутніх дій, самооблізація сил тощо).

5.2. Методика формування соціально-професійної компетентності учнів

ПТНЗ

Моделлю формування соціально-професійної компетентності майбутніх кваліфікованих фахівців, як вже зазначалося, є цілісний педагогічний процес, у якому сукупність методичних підходів навчання спрямована на набуття учнями певних знань, умінь і навичок, а також на розвиток морально-етичних якостей характеру особистості учня як майбутнього учасника професійної діяльності. Професійна методика є живою динамічною системою, творчий і неповторний характер якої забезпечується визначеною метою й типом уроку, запланованими завданнями, рівнем підготовленості учнів та їхніми віковими особливостями, складністю й актуальністю програмного матеріалу, креативністю і рівнем майстерності учителя, а також його авторитетом та вмінням взаємодіяти на партнерській основі з колективом професійної молоді. При формуванні компонентів (змістового, організаційно-інструментального, функціонально-діяльнісного, результативного) соціально-професійної компетентності доречно використовувати всі відомі види педагогічних технологій, зокрема: за переважаючим методом (пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, діалогічні, ігрові, проблемні, пошукові, проектні, розвивальні, саморозвивальні, творчі тощо); за ставленням до учнів та студентів (дидактоцентричні, антропоцентричні (особистісно-орієнтовані), авторитарні); за концепцією засвоєння (асоціативно-рефлекторні, сугестивні, нейролінгвістичні, інтеріоризаторські, біхевіористські, гештальттехнології).

В останні роки великої популярності в практичній діяльності учителів, педагогів, майстрів виробничого навчання набрав метод проектів – технологія навчання, що забезпечує набуття учнями та студентами знань, умінь, навичок, а також компетентностей, компетенцій і професійних якостей майбутніх кваліфікованих фахівців у процесі конструювання, планування й виконання практичних завдань – проектів, що поступово ускладнюються. Метод проектів – це гнучка модель організації навчально-виховного процесу, орієнтована на самореалізацію особистості учня шляхом розвитку його інтелектуально-

креативних і психофізичних можливостей, вольових якостей характеру і творчих здібностей у процесі створення нового продукту, який має новизну та практичну цінність і значущість.

Результати проектів, як правило, є матеріальними, тобто відповідно оформленими – альбом, стаття, реферат, доповідь, презентація, телеконференція, відеофільм, музикально-художня композиція, комп'ютерна газета, альманах, мистецька картина, колективний колаж, рукописний тематичний журнал, святковий сценарій, тематична поезія (філософська, пейзажна, медитативна, лірична, громадянська тощо).

Важливе місце у формуванні компонентів соціально-професійної компетентності як основи готовності майбутніх кваліфікованих фахівців до професійної діяльності та самореалізації займають тренінги розвитку потенціалу учнів – інтелектуальний тренінг, впевненості в собі, креативності, тренінги рефлексії та інші, спрямовані на розкриття й розвиток індивідуальності учнів (студентів), активізацію й реалізацію їх потенціалу, оптимізацію взаємовідносин всіх учасників професійно-освітнього процесу. Тренінг – це система впливів, вправ, задач, спрямованих на формування, розвиток і корекцію професійних характеристик учнів чи студентів. Система вправ, задач, підходів, настанов, коментарів, що використовуються в процесі проведення тренінгу, спрямовуються на розв'язання таких завдань:

- розвиток професійних якостей – комунікативних здібностей, здатності контролювати та аналізувати неупереджено власну поведінку, а також поведінку інших людей, адекватно реагувати на оточуючих, долати сором'язливість, замкнутість, скутість (чи грубість, агресивність, безтактність);

- формування інтересу й мотивації до самопізнання, передумовою чого є вербально-комунікативна взаємодія з іншими членами соціуму, партнерами по виробничій діяльності;

- розвиток пізнавальних компетенцій – властивостей уваги, уваги, сприймання, пам'яті, а також прийомів і медитативних технік з управління ними як однієї із складових професійної самореалізації.

Тренінги дають можливість: а) здійснювати профілактику соціально і професійно небажаних якостей характеру майбутніх фахівців; б) розвивати і поглиблювати ключові компетенції та професійні якості характеру, волю до успіху й досягнення поставленої мети; в) реалізовувати корекцію професійно-психологічних характеристик і якостей особистості учня (студента); г) підвищувати соціально-професійну й психологічну компетентність майбутнього кваліфікованого фахівця; д) забезпечувати актуалізацію професійно-психологічного потенціалу учнів, студентів чи кваліфікованих фахівців. Тренінги розвитку сприяють формуванню організаційно-управлінських, пізнавально-креативних, інтелектуальних, соціально-професійних компетенцій, шліфуванню, стабілізації й утвердженню таких ціннісних якостей і здатностей майбутніх кваліфікованих фахівців, як: комунікативність, рефлексивність, толерантність, асертивність, креативність, гнучкість, делікатність, партнерська взаємодія, відповідальність тощо.

Отже, методичний арсенал, яким озброєний сучасний учитель, педагог, психолог, майстер виробничого навчання ПТНЗ, дає широкі можливості для якісного формування соціально-професійної компетентності, що є основою готовності майбутніх кваліфікованих робітників до вибору й реалізації професійної кар'єри.

При підготовці майбутніх фахівців у системі професійно-технічної освіти важливим є формування професійного здоров'я як фактора ефективності, успішності їхньої професійної діяльності та кар'єрного розвитку в сучасних умовах праці. Принагідно зазначимо, що ставлення майбутнього фахівця до професійного здоров'я є складовою його соціально-професійної компетентності. Одним із шляхів її формування є впровадження до змісту професійної підготовки модуля «Професійне здоров'я» як складової частини існуючих навчальних програм професійного циклу або як складова частина окремої навчальної дисципліни «Основи здоров'я» варіативної частини навчальних планів. Структура модуля «Професійне здоров'я» представлена у таблиці 5.1.

Структура модуля «Професійне здоров'я»

Компетенції	Функції
ДК ¹	Особливості праці в сучасних умовах
КК ²	Мотивація і задоволеність працею
КК	Професійно важливі якості особистості
ДК	Професійне становлення особистості
ДК	Професіоналізм та кар'єра людини
КК	Праця в колективі
КК	Професійні конфлікти
КК	Функціональні стани людини в праці
ДК	Фактори, що впливають на продуктивність праці, професійне здоров'я та кар'єру фахівця
ДК	Оптимальний функціональний стан людини задоволеною працею
КК	Види порушень функціональних станів людини
КК	Безпека у праці
ДК	Динаміка працездатності і стану втоми
ДК	Напруженість діяльності
ДК	Перевтомлення працівника
ДК	Психологічна нестабільність, стресовий стан фахівця
ДК	Професійне вигоряння
ДК	Коригування професійного здоров'я фахівця щодо ефективного кар'єрного розвитку

Трудомісткість модуля: 18 навчальних одиниць.

Завдання: сформувати в учнів професійно-технічних навчальних закладів відповідний рівень професійного здоров'я, зокрема компетенції щодо:

- технологій, методів і прийомів підтримки та відновлення працездатності;
- практичної діагностики потенціалу власного здоров'я фахівця, професійної активності і витривалості, раціонального і оптимального розподілу обсягів виконуваних завдань під час виконання виробничих дій і функцій;
- прогнозування стресових і конфліктних ситуацій, способів їх упередження та уникнення;
- застосування сучасних здоров'язберігаючих технологій в упередженні шкідливих звичок і залежностей;

¹ ДК – додаткова компетенція

² КК – ключова компетенція

– ефективної професійної діяльності та успішного кар'єрного розвитку.

Термінологія модуля: професійне здоров'я, компетенції здоров'язбереження, професійні захворювання, компетентність, адаптація, конфлікт, стрес, особистісні якості, мотивація, саморегуляція, оптимальний трудовий розпорядок, індивідуальне професійне здоров'я, професійна активність, витривалість, ефективність праці, ефективний кар'єрний розвиток.

Оцінювання рівня знань за модулем.

Оцінка якості знань проводиться у формі:

- опитування;
- дискусії з означеної проблеми;
- виконання тестових завдань;

Результати освоєння модуля:

Після успішного завершення модуля майбутній фахівець зможе:

- застосовувати знання та вміння у професійній сфері щодо відновлення професійного здоров'я всіх суб'єктів виробничого процесу;
- ефективно працювати в колективі і забезпечувати здоров'язбереження всіх учасників виробничого процесу;
- визначати та формулювати завдання профілактики та збереження як власного здоров'я, так і учасників виробничого процесу;
- проводити експертизу технології виконання виробничих функцій з позицій здоров'язбереження;
- здійснювати прогнозування власних наслідків напруженої трудової діяльності і визначати її вплив на власне здоров'я;
- володіти відповідним рівнем професійного здоров'я, вести здоровий спосіб життя, підтримувати високий рівень працездатності впродовж робочого дня;
- ефективно взаємодіяти у виробничому колективі;
- запобігати конфліктам та нести відповідальність за наслідки

конфліктних ситуацій;

- розрізняти і запобігати виникненню стресових ситуацій в колективі;
- бути готовим до успішного здійснення професійних дій і функцій, побудови траєкторії власного кар'єрного розвитку.

Варто зазначити, що засвоєння навчальних елементів здійснюється за умови чіткого визначення професійно-значущої інформації та конкретних цілей щодо ефективної професійної діяльності. Наприклад, у підготовці майбутнього фахівця ресторанного сервісу це виглядає таким чином:

Навчальний елемент «Організація безконфліктної роботи офіціанта»:

Цілі: коли Ви опануєте цей навчальний елемент, то зможете: розв'язувати і попереджувати конфліктні ситуації з клієнтами, усувати розбіжності із колегами та співробітниками; передбачити і вчасно запобігти виникненню стресових ситуацій, забезпечуючи умови для кар'єрного розвитку.

Необхідне обладнання, матеріали та засоби: плакати, відеоролики

Це важливо:

робота офіціанта пов'язана, насамперед, з великою кількістю контактів із відвідувачами різних вікових категорій, етнічних груп, гендерних відмінностей. Вміння взаємодіяти з людьми різного соціально-психологічного рівня – важлива якість професіонального офіціанта. Конфлікти неминучі в будь-якому виробничому колективі: у великій корпорації чи в малому офісі. Тому управління конфліктом і гідний вихід з цього є одним із важливих елементів у роботі офіціанта. Необхідно пам'ятати, що суперечки з виробничих питань потім переростають в міжособистісні. І якщо конфліктуючих осіб запитати про причину розбіжностей, вони, як правило, говорять про свої особисті образи, а не про виробничі причини. Суть міжособистісних конфліктів полягає у небажанні зрозуміти іншого, стати на його точку зору. Через сильні емоції не можна об'єктивно проаналізувати ситуацію, а налагодження ефективної співпраці із колегами і співробітниками та безконфліктність є головною запорукою професійної успішності фахівця та його здатності до кар'єрного розвитку.

Десять порад щодо усунення Ваших розбіжностей з опонентом.

Вислухайте опонента. Ви не зобов'язані погоджуватися з тим, що він говорить, але вислухати його – Ваш обов'язок. Ви отримаєте додаткову інформацію про опонента, що дасть змогу знайти ефективні шляхи розв'язати розбіжності.

Не задавайте багато запитань. Не задавайте запитання, які посилюють конфронтацію, наприклад: «Як Ви можете...?». Задавайте питання, які допоможуть Вам зрозуміти позицію іншої людини. Вислухайте відповіді і задайте нові питання, якщо це необхідно.

Не впадайте в гнів. Зберігайте спокій. Пам'ятайте, що кожний шукає оправдання своїй позиції. Не витрачайте час, шукаючи відповіді на запитання: «Як він може бути таким впертим?». Пам'ятайте про право людини бути не згідною з Вами.

Показуйте свою позицію чітко, старайтесь максимально її обґрунтувати. Дозвольте співрозмовнику висловитися першим. Повідомивши про свої позиції, переконайтеся, що Вас вислухали і зрозуміли. Якщо співрозмовник не слухає, попросіть його бути більш ввічливим (уважнішим), першим продемонструйте подібний підхід.

Сконцентруйтеся в основному, на предметі суперечки, а не на емоціях і особистостях. Уникайте особистих образ. Це помилковий і шкідливий спосіб вирішення конфлікту. Найголовніше у вирішенні особистісних конфліктів – визнання двома сторонами факту, що їхні розбіжності є взаємною проблемою, а не проблемою кожного.

Проаналізуйте теперішнє. Не зациклюйтеся на минулому, не згадуйте про старі образи. Не кажіть, що-небудь подібне: «Таке твердження заставляє сумніватися у Ваших мотивах». Це краще, ніж : «Я ніколи не міг би довіряти Вам».

Подумайте про майбутнє. Предмет цієї суперечки може вплинути на Ваші майбутні взаємовідносини. Таким чином, було би доцільно запитати: «Що ми можемо зробити, щоб цього більше не сталося?», а не «Чому так сталося?».

Візьміть на себе відповідальність за свою роль у конфлікті. У створенні і затягуванні конфліктної ситуації беруть участь двоє людей. Визнайте хоча би частину своєї провини і проаналізуйте, чи не зробив це Ваш «противник». У разі, якщо він піде на відповідні кроки, визнайте свої помилки, це допоможе покласти кінець ворожнечі.

Підведіть висновки проведеної розмови. Узагальніть найбільш важливі результати розмови і пригадайте вісім попередніх пунктів рекомендацій. Тепер Ви готові до рішення майбутніх міжособистісних конфліктів. Але будьте винахідливими, виробіть свою тактику.

Зробіть так, щоб Ви були доступним для цієї людини в майбутньому. Домовтеся про повторну зустріч (якщо це можливо). Необхідно перевірити, наскільки добре діє правильне рішення, і постарайтесь зустрітись ще раз, щоб поговорити про проблеми відкритіше.

Встановлено, що на конфлікти і переживання з їх приводу тратиться від 15% до 20% робочого часу. Тому частіше згадуйте, що «ніхто ніколи не буває правий на 100%». Дуже часто причиною конфліктів буває не Ви самі, а клієнт, інший працівник, його нестримна поведінка і імпульсивна манера діяти. Працівник у цьому разі втрачає чітку перспективу. У фізичному відношенні це проявляється явною тривогою і розсіяними рухами. Стрес проявляється також на рішеннях фахівця (відвідувача), він стає несправедливим, говорить голосно, не допускає заперечень, інтерпретує кожне, навіть обґрунтоване протиріччя, як випад проти нього особисто.

Виробнича ситуація: «Як продовжити раціональну роботу, якщо дуже поганий настрій клієнта в ресторанному закладі має на Вас сильну негативну дію? Як допомогти офіціанту перебороти стрес?».

Попробуйте вести себе спокійно. Не метушіться, не запобігайте перед ним. Будьте спокійні і розважливі. Ніяких сплесків емоцій, невпорядкованих, нелогічних поступків. У відвідувача повинно створитись враження, що Ви співчуваєте йому, в протилежному випадку Вашу поведінку він сприйме як

байдужість. Ваш спокій повинен проявлятися не на словах, а на ділі, тобто в поведінці і в ставленні до роботи.

Необхідно стримуватися і не відповідати агресією на агресію. Дуже образливо, коли відвідувач несправедливий по відношенню до Вас. При інших обставинах можна, і навіть потрібно вміло його покритикувати, а в даному разі – це не найкращий момент для критики. Не дивлячись на те, що важко протистояти, майже не захищаючись, несправедливим нападкам, необхідно уступити, і це себе виправдає. Принагідно зауважимо, що згідно даних опитування серед робітників ресторанних закладів, більше 40% анкетуючих відповіли, що мають високий рівень стресів на роботі. Тому, якщо не вдається уникати стресів, то необхідно навчитися знімати їх негативні наслідки.

Таким чином, аналізуючи вищезначене, можна дійти висновку, що формування професійного здоров'я майбутніх фахівців доцільно здійснювати на модульній основі із застосуванням компетентнісно-орієнтованих технологій, передбачаючи проектування професійної модульної програми та впровадження модуля «Професійне здоров'я». Педагогічні умови реалізації компетентнісно-орієнтованих технологій у формуванні професійного здоров'я за таким підходом мають орієнтуватися на забезпечення здоров'язберігаючих компетенцій. Важливим є дотримання оптимальних умов організації професійного навчання та здійснення виробничих функцій в реальних умовах праці, раціональне використання часу на відпочинок та на забезпечення психологічної стабільності й рівноваги, відновлення та коригування професійного здоров'я, забезпечення високого рівня працездатності та здатності майбутніх фахівців до кар'єрного розвитку.

5.3. Моніторинг сформованості соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ

Природа компетентності така, що вона, будучи продуктом навчання, не прямо впливає з нього, а є, скоріше, наслідком саморозвитку індивіда, його не стільки технологічного, скільки особистісного зростання, наслідком

самоорганізації та узагальнення діяльнісного та особистісного досвіду. Компетентність – це спосіб існування знань, умінь, освіченості, що сприяє особистісній самореалізації, знаходженню вихованцем свого місця у світі, внаслідок чого ПТО є високо мотивованим й особистісно орієнтованим навчанням, забезпечуючи максимальну затребуваність особистісного потенціалу, визнання особистості оточуючими й усвідомлення нею власної цінності. Співвідносячи професіоналізм із різними аспектами зрілості майбутнього кваліфікованого робітника, виділяється чотири види соціально-професійної компетентності (СПК): спеціальна, соціальна, особистісна, індивідуальна.

Спеціальна або діяльнісна СПК характеризується володінням діяльністю на високому професійному рівні і включає не тільки наявність спеціальних знань, а й уміння застосувати їх на практиці.

Соціальна СПК розкриває володіння способами спільної професійної діяльності та співпраці, прийнятими у професійному співтоваристві прийомами професійного спілкування.

Особистісна СПК характеризується способами самовираження й саморозвитку, засобами протистояння професійної деформації. Сюди ж відносять здатність фахівця планувати свою професійну діяльність, самостійно вирішувати, бачити проблему.

Індивідуальна СПК представляє прийоми саморегуляції, готовність до професійного зростання, наявність стійкої професійної мотивації.

Отже, соціально-професійна компетентність – це багатокомпонентне цілісне явище, що включає в себе систему теоретичних знань і способів їх застосування в конкретних професійних ситуаціях, ціннісні орієнтації, а також інтегративні показники його культури (мова, стиль спілкування, ставлення до себе і своєї діяльності, до суміжних галузей знання тощо). Навчання у ПТНЗ потрібно розглядати як процес формування основ (передумов) соціально-професійної компетентності, а навчання в системі підвищення кваліфікації – як процес розвитку й поглиблення соціально-професійної компетентності, перш за все, відшліфовка її складових.

Діагностика рівня сформованості соціально-професійної компетентності учнів ПТНЗ важлива та потрібна не як самоціль, а як засіб виявлення рівня професіоналізму всього колективу професійної молоді, педагогічного потенціалу, можливостей колективу в реалізації висунутих цілей, розвитку ПТНЗ тощо.

Результати діагностики показали, що 90% опитаних мають середній рівень готовності до творчої професійної діяльності і тільки 10 % – високий. Проведено також дослідження з готовності до самовдосконалення. Більшість учасників анкетування (68 %) готові пізнавати себе і прагнуть самовдосконалюватися; 20% – хочуть пізнавати себе, але не можуть самовдосконалюватися. Таке поєднання означає, що, бажаючи знати більше про себе, учні ще не володіють навиками самовдосконалення ; 12% респондентів – не готові й не прагнуть пізнавати себе. Для таких майбутніх кваліфікованих фахівців, на наш погляд, доречно організувати спеціальні тренінгові заняття і проводити додаткову корекційну роботу. Для всіх учнів – програму саморозвитку та самовдосконалення. Аналіз проведеного дослідження показав, що серед тих учнів, які готові й можуть пізнати себе, абсолютної готовності й спроможності до саморозвитку не спостерігається ні в кого. Проведений додатковий тест на готовність майбутніх кваліфікованих фахівців до саморозвитку також підтвердив, що: 8 % респондентів прагнуть до активного особистісного саморозвитку; у 92% респондентів відсутня система саморозвитку, а орієнтація на розвиток залежить від соціальних умов. Серед чинників, які заважають професійному розвитку й саморозвитку особистості, домінуючими є: розчарування попередніми результатами, занижена самооцінка, нерациональне використання часу, великий потік інформації, «зависання в Інтернеті», слабка сила волі, особиста інертність, неадекватний зворотній зв'язок із членами колективу тощо.

Готовність до професійного саморозвитку майбутніх кваліфікованих фахівців – це складне професійно-особистісне утворення, спрямоване на підвищення рівня власної соціально-професійної компетентності, розвиток професійно ціннісних якостей відповідно до соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку.

До головних шляхів забезпечення конкурентоспроможності випускників ПТНЗ – майбутніх кваліфікованих фахівців – відносимо такі : моніторинг ринку праці для своєчасної реакції на його кон'юнктуру; створення сучасної інфраструктури навчально-виховного процесу; упровадження інноваційних технологій навчання; створення інноваційних науково-методичних ресурсів; активізацію науково-дослідної роботи з упровадженням її результатів у навчально-виховний процес; удосконалення практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; комп'ютеризацію та інформатизацію навчально-виробничого процесу; інтенсифікацію навчального процесу на основі активних методів навчання; застосування новітніх технологій комплексної діагностики знань учнів; запровадження нових принципів організації навчально-виховного процесу, модульних систем навчання; поглиблення знань про багатомірну природу особистості індивіда; систему виховної діяльності, спрямовану на забезпечення учнів ПТНЗ знаннями про власний внутрішній душевно-духовний потенціал і методи його саморозвитку, саморозкриття, самореалізації, самоздійснення, формування у неї готовності до розвитку професійної кар'єри тощо.

Одним з найважливіших принципів організації навчання є принцип оптимізації. Він потребує усвідомленого вибору такого варіанта навчального процесу, який в даних умовах забезпечить максимально можливу ефективність вирішення завдань освіти, виховання і розвитку студентів за раціональних витрат часу й зусиль викладачів. Оптимальний навчальний процес — це найкращий для певних умов, для реальних можливостей студентів та викладачів з погляду певних критеріїв.

До найважливіших факторів оптимізації процесу навчання можемо віднести такі: наступність і поетапність застосування методів та прийомів навчання; практична спрямованість навчання: формування знань у різних формах (факти, уявлення, поняття, закони, теорії) та відповідних умінь; особистісний розвиток учнів – їхніх почуттів, здібностей, мислення, волі, емоцій, моделей поведінки тощо; прогресуюча варіативність форм, методів і прийомів навчання за умови їх

цілісного komponування; точність сформованих знань і вмінь; відповідність їх цілям навчання.

Процес оптимізації має низку якісних характеристик: комплексне розв'язання завдань організації навчально-пізнавальної діяльності й особистісного розвитку учня (учнів); досягнення реально можливого рівня успішності професійної молоді; трансформація учнем (учнями) зовнішніх стимулів у власні настанови діяльності, в мотиви конструктивної поведінки для здійснення соціально значимих видів діяльності; дотримання співвідношення витрат часу в навчальному процесі; розвиток пізнавальної діяльності учнів у процесі навчання від інформаційно-знакової до перетворювальної; підтримання доцільної інтенсивності протягом навчального заняття; перетворення процесу навчання в цілеспрямований процес самоосвіти, саморозвитку і самовиховання майбутніх кваліфікованих робітників.

Алгоритм організації навчання згідно з принципом оптимізації, передбачає здійснення таких кроків:

1-й: комплексне планування й конкретизація освітніх цілей відповідно до вимог соціально-професійної компетентності.

2-й: конкретизація завдань навчання з урахуванням особливостей учнів певної групи й умов, про яких здійснюється навчально-виховний процес.

3-й: цілеспрямований вибір та систематизація інформації. Чітке структурування змісту з виділенням головного в навчальному матеріалі. Концентрація уваги на головному, проектування змісту діяльності професійної молоді, спрямованої на засвоєння основних елементів нового матеріалу, оволодіння вміннями й навичками.

4-й: обґрунтований вибір найраціональніших форм, методів і засобів навчання для вирішення певних дидактичних задач.

5-й: цілеспрямований вибір найбільш вдалої структури заняття, послідовності його основних етапів (перевірки, вивчення нового, узагальнення, вправ, завдань для самостійної роботи тощо).

6-й: диференціальний та індивідуальний підходи до учнів, оптимальне

поєднання колективних, групових та індивідуальних форм навчання.

7-й: цілеспрямоване створення сприятливих навчально-матеріальних, морально-психологічних та естетичних умов навчання.

8-й: обґрунтований вибір оптимального темпу навчання, визначення структури й видів завдань для аудиторної та позааудиторної роботи.

9-й: організація зворотного зв'язку. Аналіз результатів навчання і витрат часу учнівської молоді та педагогів згідно з певними критеріями.

Модель засвоєння бази знань навчальної теми — це перелік елементів змісту навчання з визначенням рівня засвоєння кожного з них. До елементів бази знань відносять такі: поняття, терміни, факти, символи, судження; тенденції, властивості, теорії, критерії, закони; правила, принципи, норми, методи, процеси, алгоритми, засоби. Засвоїти знання – це, щонайменше, бути здатним: а) відтворювати елементи бази знань; б) застосовувати елементи бази знань для вирішення типових завдань предметної галузі; в) використовувати базу знань для вирішення нових завдань у нових умовах, в нестандартних ситуаціях.

Щодо трактування готовності до професійної діяльності, то на сьогодні склалося декілька підходів: функціональний, за яким готовність вважають психічним станом особистості, що визначає потенційну активізацію психічних функцій під час майбутньої професійної діяльності; особистісний, де готовність виступає цілісним особистісним утворенням, що інтегрує сукупність внутрішніх суб'єктивних чинників окремої діяльності; особистісно-діяльний, в межах якого готовність окреслюється як прояв усіх граней особистості, котрі забезпечують ефективне виконання професійних функцій; результативно-діяльнісний, що визначає готовність як результат процесу підготовки.

Із педагогічних позицій готовність майбутнього фахівця до професійної діяльності визначається вченими як інтегративне особистісне утворення, що є:

а) умовою та регулятором успішної професійної діяльності; б) важливим показником становлення випускника ПТНЗ, що забезпечує належний рівень професійної діяльності й охоплює професійно-фахові погляди та переконання, професійну спрямованість психічних процесів, професійні знання, уміння долати труднощі,

оцінювати наслідки своєї праці, професійно самоудосконалюватися, планувати й реалізовувати професійну кар'єру; в) як сукупність професійно обумовлених вимог до робітника, що поєднують в собі, з одного боку, психологічну, психофізіологічну й фізичну готовність, а з іншого – професійну компетентність як основу професіоналізму.

Література до розділу

1. Вознюк О. В. Педагогічна синергетика: генеза, теорія і практика: Монографія / О. В. Вознюк. – Житомир: ЖДУ ім. І.Франка, 2012. – 708 с.
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник: словник-довідник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В.Г. Кремень – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
4. Закатнов Д.О. Професійне самовизначення старшокласників: методичний посібник / Д.О. Закатнов, О.В.Капустіна. – К.: КНЕУ, 2003. – 96 с.
5. Закатнов Д.О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія / Д.О. Закатнов. – К.: Педагог. думка, 2012. – 160 с
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий: монография / Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
7. Зеер Э. Ф. Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 23-30.
8. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія / І. А. Зязюн. – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 328 с.
9. Климов Е. А. Введение в психологию труда: [уч. пособие] / Е. А. Климов. – М.: МГУ, 1986. – 197 с.
10. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: монография / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 507 с.
11. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики; колективна монографія / [Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О. І. Локшина та ін.]; під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
12. Ничкало Н. Г. Українські концепції професійної освіти: тенденції і перспективи / Н. Г. Ничкало // Наук. вісник Миколаїв. держуніверситету ; зб. наук. праць. – Вип. 20: Педагогічні науки. – Том 1. – Миколаїв: МДУ, 2008. – 272 с.
13. Образование компетентного специалиста: монография / А. В. Дьяченко, В. В. Антоненко, Е. Н. Быданова и др. ; под ред. А. В. Дьяченко.– Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2008. –324 с.
14. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир: ЖДУ ім. І.Франка, 2011. – 412 с.
15. Харченко П. Формування готовності до професійного саморозвитку у майбутнього педагога-музиканта : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / П. В. Харченко. – К., 2004. – 20 с.
16. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Діагностика особливостей кар'єрних орієнтацій «Якорі кар'єри»³

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи па запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Особливо важливо / Судження байдуже / Абсолютно неважливо

У першій частині опитувальник відповіді розподіляються від абсолютно неважливо 1 – до особливо важливо – 10

У другій частині опитувальника необхідно зазначити чи погоджуєтесь ви із наведеними судженнями, де відповіді розподіляються від 1– абсолютно не погоджуюсь до 10 – абсолютно погоджуюсь

1 частина опитувальника

№	Судження	
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

³ Джерело: Почєбут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб: Изд-во «Речь», 2000. – С. 207-212.

12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Змагатися з іншими і перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені не змінювати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя обраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Отримати високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2 частина опитувальника

22	Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, в якій галузі вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині та моїй кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжусь у пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати та побудувати свою власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджусь на керівну посаду лише за умови, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого положення в організації, яке б забезпечувало можливість спостерігати за роботою інших людей та інтегрувати їх діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	В моїй професійній діяльності я більш за все прагну свободи та автономії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше залишитись на теперішньому місці проживання, ніж отримати підвищення чи нову роботу у новій місцевості	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій можу приносити користь іншим людям	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі аспекти моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Кар'єра лише тоді має сенс, коли вона дозволяє жити так, як мені подобається	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємницька діяльність являє центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я скоріше піду з організації, ніж буду займатись роботою, не пов'язаною із моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тоді, коли стану керівником високого рівня в серйозній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу щоби мене стримували рамки однієї бізнес-організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я обрав би роботу в організації, яка забезпечує довготривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

	важливої та корисної мети	
38	Я відчуваю себе успішним лише тоді, коли залучений о вирішення складних завдань чи у ситуації змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Обрати та підтримувати відповідний рівень життя більш важливо, ніж досягати успіхів у кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40	Я завжди хотів заснувати та побудувати власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана із відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Обробка та інтерпретація результатів:

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити на кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає ріння провідної — у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Ключ

Кар'єрна орієнтація	Номери запитань	Кількість запитань
Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5
Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5
Автономія (незалежність)	3, 1, 19, 27, 35	5
Стабільність роботи	4, 12, 36,	3
Стабільність місця проживання	20, 28, 41	3
Служіння	5, 13, 21, 29, 37	5
Виклик	6, 14, 22, 30, 38	5
Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 32, 39	5
Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів:

1. Професійна компетентність. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. **Менеджмент.** Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, па якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3. **Автономія.** Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

4. **Стабільність.** Головна потреба — це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована па стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають па наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані па стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

5. **Служіння.** Головні цінності такої людини — це люди та робота па їх благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

6. **Виклик.** Основні цінності такої людини — конкуренція, перемога над

іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик — це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

7. Інтеграція стилів життя. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, — ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

8. Підприємництво. Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне — створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідуватимуть невдачі і вона буде змушена ризикувати.

Додаток 2

Тест «Чи успішна Ви людина?»

І викладачам і учням пропонуємо переглянути 42 твердження. Якщо Ви вважаєте, що воно стосується саме Вас, позначте його літерою П – «погоджуюсь». Якщо ж ні, позначте літерою Н – «не погоджуюсь».

Якщо Ви сумніваєтесь, які відповідь обрати позначте той варіант, який першим спав Вам на думку. Зробіть все швидко і методично. Будьте відверті із самим собою.

Відноситься до вас? (П або Н)

ТВЕРДЖЕННЯ

1. Іноді я відчуваю себе абсолютно безпорадним перед подіями що сталися зі мною раптово _____
2. Своє везіння я пояснюю завзятістю і цілеспрямованістю _____

3. Я завжди був людиною ризиковою і знав, що зможу домогтися свого _____
4. Я не вмію контролювати свої емоції. _____
5. Мені легко спілкуватися з незнайомими або малознайомими людьми _____.
6. Я б назвав себе невинним оптимістом – я в усьому бачу світлу сторону _____
7. Ніхто не знає мене краще, ніж я сам _____
8. Коли я намагаюся вирішити проблему, я знаю, що, якщо не спрацює один варіант, завжди знайдеться інший _____
9. Я не завжди доводжу розпочате до кінця _____.
10. Мені подобається експериментувати з новими ідеями _____.
11. Я знаходжу нові ідеї в найнесподіваніших і дивних місцях _____.
12. Мені дуже важко знайомитися з новими людьми _____.
13. Потрібно постійно стежити за своїми діями, адже ми живемо в такому ворожому світі _____
14. Як правило, я не повторюю колишніх помилок _____
15. Мій життєвий успіх – це прямий результат моїх дій _____
16. Я довго ще продовжую діяти, після того як всі інші відступили _____
17. Я віддаю завжди спираюся на свої знання _____
18. Я завжди прислухаюся до свого внутрішнього голосу – він майже ніколи мене не підводить _____
19. Я охоче вступаю в розмови з незнайомими людьми _____
20. Дай людям можливість – і більшість з них будуть використовувати тебе у своїх корисливих цілях _____
21. Мені здається, що мені щастить з народження _____
22. Я не дозволяю собі підкорятися випадковим подіям _____
23. Якщо щось йде не так, я завжди можу знайти інший шлях _____
24. Невідоме манить і інтригує мене _____
25. У кожному випадковому збігу обставин я намагаюся відшукати глибинний сенс _____
26. Я відмінно спілкуюся практично з усіма людьми _____
27. Я завжди можу знайти позитивні аспекти у всьому, що зі мною відбувається, –

- поганому або гарному _____
28. Я знаю свої сильні і слабкі сторони _____
29. Одна і та ж ситуація зазвичай вимагає відповідної реакції _____.
30. Мене відчуваю душевні страждання, якщо я кидаю почате на півдорозі _____.
31. Я відкрита людина – прислухаюся до всіх ідей і думок _____
32. Приймаючи рішення, я практично ніколи не прислухаюся до інтуїції _____
33. У мене надзвичайно широке коло спілкування _____
34. Я вважаю, що в більшості своїй люди хороші, і я їм довіряю _____
35. Я завжди готовий вислухати думки інших людей _____
36. Коли в моєму житті настає чорна смуга, я вірю, що доля відіграє в цьому важливу роль _____
37. Коли я стикаюся з неприємностями, то завжди впевнений, що зможу знайти вихід _____
38. Мені подобається спілкуватися з людьми, які критикують і ставлять під сумнів мої ідеї _____
39. При прийнятті рішень я рідко дотримуюся стандартного шляху _____
40. Я не пропускаю жодного зібрання і масових заходів _____
41. Я схильний постійно прокручувати в голові колишні труднощі і помилки _____
42. Я постійно працюю над вдосконаленням своїх особистісних якостей _____

Підрахунок балів

Внесіть відповіді в спеціальну таблицю і підрахуйте загальну суму балів. Нараховуйте по одному балу за кожний збіг літер – наприклад, 2 х П або 2 х Н.

Таблиця відповідей

	Загальна сума	Показники успіху
1Н 8П 15П 22П 29Н 36Н		Самовладання
2П 9Н 16П 23П 30П 37П		Завзятість
3П 10П 17Н 24П 31П 38П		Ризиковість
4Н 11П 18П 25П 32Н 39П		Чутливість
5П 12Н 19П 26П 33П 40П		Комунікабельність

6П 13Н 20Н 27П 34П 41Н		Сприйнятливість
7П 14П 21П 28П 35П 42П		Самосвідомість

Інтерпретація

Відповіді згруповані в ряди відповідно до сім'ю показниками удачі, які вони характеризують. Якщо сума балів дорівнює або перевищує чотири, це означає, що образ вашого мислення і поведінки сприяє успіху в цих областях. Якщо сума балів менше трьох, у вашому розпорядженні є багато способів, які допоможуть вам думати і діяти інакше. Якщо ви зважитесь ними скористатися, доля обов'язково вам посміхнеться. До вас прийде успіх, якого Ви прагнете.

Для того щоб Ви остаточно переконалися у своїй успішності, пропонуємо познайомитися з її показниками.

Додаток 3

Тест «Сім показників успішної людини»⁴

Самовладання

Самовладання означає вибір тієї чи іншої реакції на зовнішні події незалежно від їх складності. Це визнання того факту, що, незважаючи на неможливість контролювати обставини, ми несемо повну відповідальність за своє ставлення до них і за наслідки.

Результат? Ми перестаємо звинувачувати злу долю. Збільшується кількість білих смуг в житті.

Завзятість

Завзятість – це наполегливість, цілеспрямованість і доведення до кінця справи, навіть коли ситуація складається не на вашу користь. Завзятість допомагає вам успішно завершити все, за що б ви не взялися.

Результат? Ви досягаєте цілей, які все навколо вважали нереальними.

Ризиковість

Ризиковість – це готовність скористатися будь-яким шансом, не боячись поставити на кін усе. Це відкритість до всього нового і прагнення експериментувати з новим способом мислення і поведінки.

⁴ THE BOOK OF LUCK (Brilliant ideas ting your own success and making life go your way) for ere Heather Summers and Anne Watson. – Chichester, West Sussex P019 8SQ : Capstone Publishing Limited (a Wiley Company), 2005.

Результат? Більше щасливих можливостей.

Чутливість

Чутливість – це вміння використовувати почуття і відчуття для усвідомлення щасливих можливостей. Воно включає використання емоційного інтелекту, інтуїції та інстинктів. Дане вміння визнає цінність випадкового збігу обставин.

Результат? Впевненість у спілкуванні з власним внутрішнім «Я».

Комунікабельність

Комунікабельність – це талант встановлювати різного роду стосунки з оточуючими людьми в самих різних ситуаціях. Сюди відноситься вміння вступати в бесіду з незнайомими людьми, підтримувати активний зв'язок зі знайомими і постійно розширювати коло спілкування.

Результат? Більше можливостей для успіху.

Сприйнятливість

Сприйнятливість пов'язана з тим, як ми дивимося на життя, події, самих себе та оточуючих нас людей. Чи позитивними є наші очікування? Чи завжди ми прагнемо побачити світлу сторону в неприємній ситуації? Чи дивимося ми в майбутнє з оптимізмом? Чи не піддаємося дрібним тривогам і страхам? Якщо так, то це істинна сприйнятливість!

Результат? Невезіння перетворюється на успіх.

Самосвідомість

Самосвідомість – це знання себе, своєї особистості, тобто знання того, що корисно і важливо для нас, а що шкідливо і неефективно. Самосвідомість допомагає нам підключати ті аспекти нашої особистості, які допомагають нам бути успішними і щасливими.

Результат? Оволодіння всіма природними навичками успішності.

Успіхів Вам!

Додаток 4

Анкета Хотіли б Ви досягти успіху в професійній діяльності

1. Хотіли б Ви досягти успіху в професійній діяльності?

– Так

– Ні

2. Чому Ви хочете стати успішним (ою)? (аргументуйте, будь ласка, своєю відповідь)

3. Чи можна Ваше життя назвати успішною?

1. Так, я досяг (ла) усього, чого хотів (а)

2. Почасти, я досягала) не все, чого хотів (а)

3. Ні, я нічого не досягала)

4. Чого Ви вже досягли в житті?

5. Що, на Вашу думку, сприяло досягненню успіху?

6. Що, на Вашу думку, перешкоджало досягненню успіху?

8. Скажіть, будь ласка, як Ви йдете до успіху?

1. Цілеспрямовано

2. В основному цілеспрямовано, але почасти має місце випадковість

3. Цілеспрямовано й випадково в рівній мірі

4. В основному випадково, але почасти цілеспрямовано

5. Випадково

9. Як часто Ви досягаєте намічених цілей?

1. Часто

2. Досить часто

3. Не часто і не рідко

4. Досить рідко

5. Рідко

10. Чого Ви ще хочете досягти в житті?

11. Скільки Вам буде років, коли Ви скажете про себе: «Я - успішна людина»? (одна відповідь)

1. Менше 20

2. 20-25

3. 26-30

4. 31-35
5. 36-40
6. 41-45
7. 46-50
8. Більше 50
9. Інше (напишіть)

12. Як Ви вважаєте, які якості необхідні Вам для досягнення успіху в сучасному суспільстві? (не більше 5 відповідей)

1. Цілеспрямованість
2. Комунікабельність
3. Освіченість
4. Нахабство
5. Працьовитість
6. Хитрість
7. Честолюбство
8. Підприємливість
9. Професіоналізм
10. Егоїзм
11. Незалежність
12. Чарівність
13. Впевненість в собі
14. Чесність
15. Інше (напишіть)

13. Як Ви вважаєте, які вміння та навички необхідні Вам для досягнення успіху в сучасному суспільстві?

14. Що означає для Вас, досягти успіху в житті? (не більше 3-х відповідей)

1. Мати щасливу сім'ю, дітей
2. Бути незалежним, вільним
3. Визнання оточуючими, слава

4. Влада, можливість командувати людьми
5. Мати різноманітний, цікаве дозвілля
6. Наявність своєї справи, бізнесу
7. Задоволеність в інтимному житті, любов
8. Багато подорожувати
9. Високий зарібок, матеріальне благополуччя
10. Мати хороших вірних друзів
11. Душевна рівновага, гармонія
12. Мати цікаву улюблену роботу
13. Стати майстром своєї справи
14. Мати солідне становище в суспільстві
15. Інше (напишіть)
15. **Якою Ви бачите людину, яка досягла успіху в професії?**

1. Її зовнішній вигляд
2. Її освіта
3. Місце роботи, посада
4. Рівень матеріального добробуту
5. Її сім'я
6. Її захоплення
7. Що ви ще можете про неї сказати?

16. **Як Ви думаєте, як нею можна стати?**

17. **На протипагу успішній людині я можу назвати (продовжите) ...**

18. **Чи є серед Ваших родичів, друзів, знайомих успішні люди?**

1. Так
2. Немає
3. Важко відповісти

19. **На кого Ви хотіли б походити в своїх досягненнях? (не більше 3-х відповідей)**

1. На батьків, родичів
2. На знайомих, колег

3. На своїх друзів
4. На вчителів, викладачів
5. На зірок вітчизняної, зарубіжної музики
6. На зірок спорту
7. На зірок кіно, театру
8. На суспільно - політичних діячів
9. На наукових діячів
10. Ні на кого
11. Інше (напишіть)
20. **Як Ви вважаєте, Ваші батьки (родичі) досягли успіху в професійній**

діяльності?

1. Так, в основному досягли
2. Чи досягли не в усьому, в чому хотіли
3. Зовсім не досягнули
4. Важко відповісти

21. Чи розповідають Вам батьки (родичі) про свій досвід в досягненні успіху?

1. Так
2. Ні

22. Хотіли б Ви, щоб Ваше життя склалася також, як і у Ваших батьків?

1. Так, хотів (ла) би
2. Почасти
3. Ні, не хотів (ла) би

23. Наскільки для Вас важлива думка Ваших друзів в обговоренні Ваших планів на майбутнє?

1. Дуже важливо
2. Досить важливо
3. Зовсім неважливо
4. Важко відповісти

24. Хотіли б Ви, щоб Ваше життя склалася також, як і у Ваших друзів?

1. Так, хотів (ла) би
2. Почасти
3. Ні, не хотів (ла) би

25. Якими способами Ваші однокласники, однокурсники, колеги досягли успіху в житті? (не більше 3 відповідей)

1. Освіта, професіоналізм
2. Багато наполегливо працювати
3. Гроші
4. Наявність та підтримка друзів
5. Протекція впливових родичів, знайомих
6. Особиста чарівність, привабливість
7. Випадок, вдалий збіг обставин
8. Практицизм, підприємливість
9. Інше (напишіть)

26. Наскільки для Вас важлива думка Ваших однокласників, однокурсників, колег в обговоренні Ваших планів на майбутнє?

1. Дуже важливо
2. Досить важливо
3. Зовсім неважливо
4. Важко відповісти

27. Як Ви вважаєте, наскільки ефективні такі способи досягнення успіху в сучасному суспільстві? (проставте номери за ступенем значимості)

1. Освіта, професіоналізм
2. Багато наполегливо працювати
3. гроші
4. Наявність та підтримка друзів
5. Протекція впливових родичів, знайомих
6. Особиста чарівність, привабливість
7. Випадок, вдалий збіг обставин
8. Практицизм, підприємливість

Інше (напишіть)

28. Як Ви думаєте, які з нижче перерахованих способів дозволять саме Вам досягти успіху? (не більше 3-х відповідей)

1. Освіта, професіоналізм
2. Багато наполегливо працювати
3. Гроші
4. Наявність та підтримка друзів
5. Протекція впливових родичів, знайомих
6. Особиста чарівність, привабливість
7. Випадок, вдалий збіг обставин
8. Практицизм, підприємливість
9. Будь спосіб хороший
10. Інше (напишіть)

29. Чому Ви відзначили саме ці способи? (аргументуйте, будь ласка, своєю відповідь)

30. Які життєві цінності значимі для Вас? (поставте номери за ступенем значимості)

1. Любов
2. Сім'я
3. Дружба
4. Незалежність
5. Життєвий успіх
6. Життя людини
7. Матеріальне благополуччя
8. Здоров'я
9. Освіта
10. Робота
11. Творчість

Додаток 5

Анкета на тему «Успіх»

1. Що означає успіх особисто для вас?
2. З якого часу у вас склалося таке уявлення про успіх?
3. Хто вплинув на те, щоб у вас склалося таке уявлення про успіх?
4. Змінювалося чи з часом ваше уявлення про успіх?
5. Чи можете ви пригадати минулі успіхи?
6. Перерахуйте їх!
7. Які люди, на Вашу думку, досягли успіху?
8. А чому?
9. Назвіть десять осіб, які у вас асоціюються з поняттям «успіх»
10. Чи є у вас зразок для наслідування у ваших устремліннях до успіху?
11. Коли востаннє ви домоглися успіху?
12. Які якості, на вашу думку, відрізняють людей, які домагаються успіху?
13. Чим відрізняється людина, що добилася успіху, від невдахи?

А тепер перейдемо до вашої особистої стратегії досягнення успіху:

1. Якими якостями характеру, які сприяють досягненню успіху, ви володієте ?
2. Що досі перешкоджало досягненню вами помітного успіху?
3. Які цілі ви поставили перед собою на цей місяць, цей тиждень, сьогоднішній день?
4. Яких цілей ви досягли за останній рік, останній місяць, останній тиждень, вчора?
5. Як можна зменшити вплив ззовні на здійснення ваших планів ?
6. Що ви можете змінити, щоб домагатися поставлених цілей за більш короткі терміни?
7. Чи допомагаєте ви іншим людям досягати успіху? (Кому, яким чином?)

АНКЕТА

Порядок роботи з анкетною: зробіть вибір головного і обведіть кружечком варіант відповіді. В деяких випадках можна вибрати 2 або 3 варіанти відповіді,

серед яких обов'язково вказати ранги переваги – 1, 2 і т.д.).

1. Що зіграло вирішальну роль у виборі Вами спеціальності? Зробіть вибір головного.

- а) Думка та рекомендації батьків.
- б) Поради або приклад друзів або родичів.
- в) Особиста схильність до певного виду діяльності, оцінка власних здібностей.
- г) Транспортні зручності відвідування навчального закладу.
- д) Престижність спеціальності.

2. Чи можете Ви сказати, що досить добре розумієте зміст своєї майбутньої професії?

- а) Так, я впевнений у правильності свого вибору і добре уявляю свою майбутню професійну діяльність.
- б) У мене дуже туманне уявлення про обрану професію, але я сподіваюся, що воно проясниться на початку практичної діяльності.
- в) Я сумніваюся в правильності вибору мною спеціальності та майбутньої професії.
- г) Я ще не замислювався про професійну діяльність. Головне закінчити отримати диплом.
- д) Для мене важливіше отримати взагалі професійну освіту, ніж оцінювати переваги професійної майбутньої діяльності.

3. Як Ви оцінюєте, чи достатньо Ви отримали (отримуєте) знань для ефективної професійної діяльності?

- а) Так, я вважаю, що комплекс знань за фахом відображає зміст і особливість професійної діяльності.
- б) Я не замислювався над цим питанням. Отримую ті знання, які передбачені розкладом.
- в) Я вважаю, що освітня програма недостатньо повно відображає потреби професійної діяльності.
- г) Методика надання знань не сприяє ефективному освоєнню професійної діяльності.

д) Не можу оцінити достатній обсяг знань для ефективної професійної діяльності.

4. Чи вважаєте Ви, що освітній процес сприяв (сприяє) розкриттю і реалізації Ваших індивідуальних здібностей?

а) Я не маю чіткого уявлення про свої індивідуальні здібності й вважаю, що тільки практична діяльність після закінчення ПТНЗ допоможе їх розкрити.

б) Отримання знань у ПТНЗ допомогло (допомагає) мені оцінити свої індивідуальні здібності і використовувати їх у навчальному процесі.

в) Важко розкрити індивідуальні здібності при існуючій методиці та організації навчального процесу.

г) Навчальний процес проявляє індивідуальні здібності в галузі професійної діяльності, але ускладнює розвиток загальнолюдських здібностей.

д) Вважаю, що не розвиток здібностей визначає успіх професійної діяльності, а реальні умови працевлаштування та побудови кар'єри.

5. Чи вважаєте Ви, що існуюча система оцінки знань досить об'єктивна і справедлива?

а) Так, в цілому існуюча система оцінки знань відповідає умовам і потребам організації навчального процесу.

б) Я вважаю, що більш ефективною була б оцінка знань у формі комп'ютерного тестування.

в) Треба оцінювати не стільки рівень знань, скільки ставлення до навчання, індивідуальні здібності, самостійну роботу, активність на заняттях.

г) Кращою формою оцінки знань є підтримка майстра.

д) Я вважаю дуже важливим людський фактор оцінки знань: кваліфікація викладача, його ставлення до учня, вміння побудувати бесіду, врахування особливостей особистості учня.

6. Який вид знань, на Вашу думку, є визначальним щодо успіху Вашої майбутньої професійної діяльності?

а) Спеціальні (по галузях виробництва) технічні знання.

б) Спеціальні соціально-економічні знання.

в) Знання іноземних мов.

- г) Природно-наукові знання (математика, фізика, хімія).
- д) Практичні знання і навички.

7. Якими, на Вашу думку, рисами характеру повинен володіти в першу чергу професіонал з Вашої спеціальності?

- а) Комунікбельність (товариськість).
- б) Заповзятливість і соціальна активність.
- в) Особиста організованість і дисципліна.
- г) Копіткість і посидючість.
- д) Високий інтелектуальний потенціал.
- е) Розвинені почуття обов'язку і відповідальності.

8. Пріоритетність яких практичних навичок і вмінь визначає, на Вашу думку, успіх майбутньої професійної діяльності? (Зробіть вибір.)

- а) Вміння спілкуватися з людьми.
- б) Навички роботи з інформацією та комп'ютерними програмами.
- в) Навички організації своєї роботи.
- г) Навички самоосвіти.
- д) Навички аналізу ситуацій і розробки рішень.

9. Які цінності найбільш важливі для обраної Вами професії?

- а) Глибокі знання в галузі професійної діяльності.
- б) Визнання лідерства, авторитет і повагу оточення (друзів, рідних, товаришів по роботі).
- в) Атмосфера соціально-психологічної гармонії.
- г) Благополуччя в особистому житті.
- д) Соціальний статус роботи і особистості.
- е) Можливості кар'єрного зростання.

10. Що є для Вас найбільш сильним мотивом ефективної діяльності?

- а) Можливість самореалізації та службового зростання.
- б) Цікава робота, яка дає внутрішнє задоволення.
- в) Сприятлива соціально-психологічна атмосфера.
- г) Висока зарплата і матеріальне заохочення.

- д) Жорсткий контроль виконання обов'язків, дисциплінарні вимоги.
- е) Довіра і визнання професійних якостей.

Додаток 6

Короткий тест на успішність

1. Ви є хорошим професіоналом у певній діяльності?
2. Ви можете з легкістю сказати: у чому ви сильні?
3. До вас, іноді, звертаються знайомі та рідні за важливим радою?
4. Ви точно можете сказати, що таке успіх зі свого життєвого досвіду?

Якщо ви на всі питання відповіли: «Так!» – То, вітаю, ви належите до людей, яких треба вчити методу досягнення цілей.

Якщо ви не відповіли ствердно ні на одне питання, або явно більше відповіли – «Ні», у вас інший шлях до успіху: тільки через саморозвиток, особистісний ріст, подолання комплектів ...

Додаток 7

Рекомендації щодо організації та проведення Тижня професії⁵

Відкриття тижня професії здійснюється першого дня його проведення. На лінійці учні та педагогічні працівники ознайомлюються з програмою заходів тижня професії, їх змістом, датою, часом та місцем проведення, організаторами та учасниками. Тиждень професії проводиться для всього колективу навчального закладу, а до його проведення залучаються учні всіх курсів та педагогічні працівники відповідного напрямку професійної підготовки. До програми тижня професії можуть включатися заходи розважального змісту: художня творчість, спортивні змагання, традиційні вечори відпочинку для учнівської молоді.

До випуску стіннівок, присвячених професії, залучаються учні відповідних груп.

⁵ Фрагмент Положення про тиждень професії у Люботинському професійному ліцеї залізничного транспорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://lplzt.ptu.org.ua/>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.

Вихідним матеріалом для стіннівок можуть бути відомості про новинки і досягнення науки, техніки і технології, життя навчальної групи, сторінка дозвілля у вигляді кросвордів, гумору тощо.

Стіннівки готуються на перший день тижня професії.

Відкриті уроки професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання проводяться відповідно до плану роботи методичної комісії з послідуочим обговоренням на засіданнях методичної комісії.

Кожне відкрите заняття оформляється методичною розробкою його проведення, в якій відображається крім плану уроку особиста методика реалізації поставленої мети.

При цьому не слід боятися терміну «показуха», бо відкритий урок готується саме як показовий, на якому викладач чи майстер виробничого навчання демонструє свої кращі педагогічні надбання, які не можуть бути реалізовані на кожному уроці. Кожен урок має свою навчальну чи виховну мету і не обмежений у використанні всіх доступних педагогічних навчальних технологій. Організацію виставки навчальної та спеціальної літератури з професії можна проводити в читальний залі бібліотеки, у методичному кабінеті навчального закладу.

Необхідність такої виставки пояснюється мізерними надходженнями навчальної та спеціальної літератури до навчального закладу. Періодичні видання для всіх педагогічних працівників, а особливо учнів, є часто просто недоступними.

Конкурси професійної майстерності проводяться з метою виявлення та подальшого розвитку здібностей обдарованих учнів, набуття в учнів професійної майстерності та навичок засвоєння ними первинних умінь, навиків та методів праці з професії.

Завдання конкурсу повинні складатися з двох частин: професійно-теоретичної і професійно-практичної підготовки.

Завдання теоретичної частини включають матеріал загально професійних і професійно-теоретичних предметів, та практичної частини – з врахуванням пройденої програми виробничого навчання.

Обсяг теоретичної частини завдання розраховується на виконання учнями протягом 1-2 академічних годин.

Практична частина розраховується на роботу учнів протягом 2-3 години.

У випадках коли неможливо провести конкурс професійної майстерності можна проводити предметні олімпіади з учнями відповідної професії. Завдання до учнівських олімпіад розглядаються на засіданнях методичних комісій одночасно з критеріями і умовами проведення.

В програмі тижня професії такий захід як година дозвілля з професійним спрямуванням є найбільш масовим і захоплюючим, оскільки включає елементи розважального жанру.

Підготовка заходу відповідно до його змісту передбачає розробку сценарію, визначення складу команд від навчальних груп, визначення складу журі, організаційне і методичне забезпечення. Форми проведення години дозвілля можуть бути різноманітними. Якщо це групові змагання склад команд визначають самі учні. Склад журі в кількості 3 осіб визначається з числа викладачів і майстрів виробничого навчання. Учні, які не входять до складу команд, складають відповідні групи підтримки. Такі групи підтримки можуть отримувати особисті завдання, результати виконання яких долучаються відповідним командам.

Година дозвілля може мати декілька етапів професійного суперництва.

Засідання методичної комісії в період проведення тижня професії передбачає аналіз організації та проведення тижня. Питання порядку денного присвячені аналізу проведених уроків, конкурсів, олімпіад, інших заходів, а також проблемам професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки та пов'язаним з ними завданнями педагогічних працівників з удосконалення фахової та педагогічної майстерності. Форми проведення засідання методичної комісії можуть бути традиційними і новітніми, які сприяють активізації участі усіх учасників засідання. Творчий характер роботи методичної комісії – запорука її результативності та активної участі кожного учасника засідання. По закінченню тижня професії методична комісія готує випуск інформаційного бюлетеня, в якому висвітлюються найцікавіші моменти проведення тижня, відзначаються

позитивні результати. Бюлетень готується не пізніше ніж на третій день після закінчення тижня.

Підведенням підсумків тижня професії завершується відповідний етап в роботі педагогічного колективу навчального закладу з підвищення якості професійної підготовки учнів.

На урочистій лінійці відзначаються позитивні сторони тижня професії, важливість проведених заходів, участь педагогічних працівників та учнів у підготовці та проведенні заходів. Важливо наголосити на тому, що заходи тижня професій не одноразова акція, а старт для поліпшення всієї роботи, спрямованої на удосконалення навчально-виробничого процесу, підвищення якості професійної підготовки та навчальної активності учнів.

Крім запропонованих заходів до тижня професії можна включити екскурсії на базові підприємства для учнів перших курсів.

Ознайомлення з реальним виробництвом сприятиме глибшому розумінню учнями суті професії, мотивації навчальної діяльності при вивченні предметів професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання.

Проведення екскурсій доцільно поєднувати з організацією зустрічі з представниками базових підприємств, працюючими випускниками навчального закладу.

День відкритих дверей навчальних кабінетів, лабораторій і майстерень проводиться для пропаганди та реклами відповідної професії. За час проведення даного заходу демонструється все краще, досягнуте у зміцненні та оновленні навчально-матеріальної бази, матеріали методичної роботи викладачів і майстрів виробничого навчання, вироби учнів, навчальна документація з професії.

Програма Дня відкритих дверей ретельно розглядається методичною комісією. Важливо чітко розподілити завдання між педагогічними працівниками професійної підготовки.

Матеріали усіх заходів тижня професії повинні бути розглянуті на методичній комісії до початку проведення тижня, час та місце проведення скориговані з адміністрацією. Після закінчення тижня професії матеріали

належним чином оформлені здаються до методичного кабінету.

Додаток 8 Орієнтовний план (програма) проведення Тижня професії

День 1-й

1. Відкриття тижня на урочистій лінійці педагогічних працівників та учнів ПТНЗ;

2. Випуск тематичних стіннівок присвячений професії;

День 2-й

1. «Майстер-клас» (відкриті уроки найдосвідченіших викладачів вищої категорії);

2. Виставка методичних матеріалів, творчих робіт педагогічних працівників;

День 3-й

1. Година дозвілля професійного спрямування;

2. Виставка навчальної та спеціальної літератури з професії.

День 4-й

1. «Педагогічний калейдоскоп» відкриті уроки майстрів виробничого навчання та викладачів.

2. Виставка професійно спрямованих творчих робіт учнів.

День 5-й

1. Конкурс професійної майстерності серед учнів.

2. Закриття тижня на урочистій лінійці педагогічних працівників та учнів ПТНЗ.

3. Випуск інформаційного бюлетеня за результатами тижня професії.

Наукове видання

**Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації
професійної кар'єри**

Посібник

За загальною редакцією Д. О. Закатнова

Редактор Л. С. Гуменна