

Кузьмінська Леся Дмитрівна,  
кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник  
лабораторії професійної кар'єри,  
Інститут ПТО НАПН України,  
м. Київ

## ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: СУТНІСТЬ, ЗАВДАННЯ, ПІДХОДИ

**Анотація.** Статтю присвячено аналізу актуальних проблем, сутності, завдань та підходів психологічного забезпечення кар'єрного консультування, спрямованого на підвищення результативності проектування й розвиток професійної кар'єри в учнів і випускників професійно-технічних навчальних закладів. Окреслено основні суперечності, консультативні запити учнів з питань кар'єри, наведено деякі експериментальні дані щодо психологічного забезпечення кар'єрного консультування учнів ПТНЗ.

**Ключові слова:** психологічне забезпечення, кар'єрне консультування, учні професійно-технічних навчальних закладів

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими й практичними завданнями.** Кризові умови соціально-економічного розвитку в Україні, посилення вимог роботодавців, ринку праці загострюють необхідність планування та управління кар'єрою учнівської молоді на ранніх стадіях кар'єрного розвитку. Конкурентоспроможність майбутніх випускників ПТНЗ істотно залежить від умінь вибудовувати стратегії й тактики гнучкої орієнтації у професійному середовищі, здатностей втілювати «реалістичні» кар'єрні плани, від готовності до перепідготовки, за необхідності – зміни професії й активної самоосвіти.

Одним із засобів розв'язання зазначеної актуальної соціально-педагогічної проблеми є *проектування та реалізація системи консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ.*

Водночас збільшення інформаційного навантаження, посилення стресогенності умов праці, модернізація виробництва і сфери послуг

актуалізують вивчення проблем і закономірностей *психологічного забезпечення консультування з питань професійної кар'єри учнів ПТНЗ*. Необхідною є координація зусиль науковців і практиків у напрацюванні результативного інструментарію та рекомендацій щодо: розвитку психологічних можливостей учнів ПТНЗ; конкретизації кар'єрних уподобань та перспектив; професійної самоідентифікації та коригування кар'єрного зростання учнів ПТНЗ відповідно до внутрішніх схильностей та міжнародних стандартів професійної діяльності; визначення індивідуальної траєкторії подальшої трудової поведінки.

Окреслена проблематика виявляється у *низці суперечностей*, що визначають труднощі кар'єрного розвитку учнівської молоді ПТНЗ між:

- невідповідністю кар'єрних уявлень учнів ПТНЗ і обраною професією в сучасних ринкових умовах;

- несформованістю в учнів та випускників ПТНЗ стратегії професійного розвитку і нагальною необхідністю бачення свого кар'єрного майбутнього відповідно до внутрішніх схильностей і до реальної професійної діяльності;

- невідповідністю адаптивних психологічних можливостей випускників ПТНЗ і посиленням стресогенності професійної діяльності робітничого персоналу;

- нерозробленістю системи психологічного забезпечення консультування з питань професійної кар'єри учнів ПТНЗ і соціальним запитом на наукове обґрунтування й комплексне впровадження психологічних засобів для оптимізації процесу кар'єрного консультування в системі ПТНЗ.

**Формування цілей статті.** Аналіз актуальних проблем, сутності, завдань та підходів психологічного забезпечення кар'єрного консультування, спрямованого на підвищення результативності проектування й розвитку професійної кар'єри в учнів і випускників ПТНЗ.

**Аналіз основних публікацій та досліджень.** Наукові дослідження

теоретичних і практичних аспектів консультування з професійної кар'єри, здійснені зарубіжними вченими протягом останніх 50 років (стимули, мотиви й цілі професійної кар'єри (Е. Сандстром, Д. Уінтер та ін.); розвиток особистості в процесі планування й реалізації професійної кар'єри (В. Берг, Л. Пітер, Б. Швальбе, Х. Швальбе та ін.); організаційне управління професійною кар'єрою (М. Вудкок, Д. Френсіс та ін.); індивідуальні відмінності як фактори впливу на вибір та розвиток професійної кар'єри учнівської молоді (Д. Сьюпер, Дж. Холланд та ін.)); переконують у глибокому розумінні дослідниками проблематики кар'єрного консультування, вивченні підходів, закономірностей, структурних складових процесу консультування з професійної кар'єри, практично-орієнтованих рекомендацій тощо. Водночас фундаментальний доробок зарубіжних дослідників переконує у неможливості прямого застосування тих чи інших зразків іноземного досвіду консультування з професійної кар'єри у вітчизняній професійно-технічній освіті.

Значні науково-практичні напрацювання з теорії і практики підготовки учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри, динаміки кар'єрних орієнтації учнів ПТНЗ належать вітчизняним дослідникам професійної кар'єри (С. Алексєєва, Д. Закатнов, Л. Злочевська, В. Лозовецька, В. Орлов та ін.).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах зміни «психологічної парадигми» на сучасному ринку праці відбувається переорієнтація з принципів: відданості робітника роботодавцю, забезпечення якості роботи, турботи організації про робітника на принципи: підвищення можливості працівника влаштуватися на іншу роботу, забезпечення умов і засобів для цього, надання можливості для оцінки перспектив майбутнього працевлаштування і кар'єрного розвитку.

Через недосконале формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, випускники професійно-технічного навчальних закладів не можуть отримати гарантованого державою першого робочого місця

відповідно до набутої професії [9]. Особливо гостро проблема працевлаштування після закінчення навчального закладу стосується дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, оскільки від їх працевлаштування залежить виплата навчальними закладами їм одноразової грошової допомоги.

Соціально-економічні прогнози, аналіз найбільших сайтів пошуку вакансій свідчать, що дефіцит кваліфікованого робочого персоналу буде зберігатися, що безумовно позначиться й на оплаті праці. Особливий попит буде на швей, плиточників, сантехніків, електриків та ін. Вже зараз фахівці в сфері послуг заробляють близько 10 тис. грн, інженери – 12 тис. грн, зарплата швачки, будівельника може досягати 10 тис. грн. і більше, а за межами України – 20 тис. і 40 тис. грн., в той час як переважна більшість юристів і бухгалтерів – максимум 3500 грн. Заробітна плата з окремих робочих професій та спеціальностей у столиці сьогодні становить: складальник верху взуття – 12 тис. грн.; майстер-автомеханік, верстатник широкого профілю та електрогазозварник – 10 тис. грн.; ІТ-спеціаліст – 9 тис.; маркетолог, архітектор, дизайнер, будівельник – 8 тис. Як бачимо, це перевищує заробітну плату багатьох працівників, які отримали професію після закінчення вищих навчальних закладів.

Трудові міграції, «непрестижність навчатися на робочого», нові технології, з якими не кожен майстер «старого гарту» вміє працювати сприяли нестачі такого роду фахівців і зростанню їх оплати праці. Водночас постає питання: чому зберігається кадровий дефіцит і достатньо високий відсоток безробітних?

Наведемо деякі статистичні дані щодо працевлаштування випускників ПТНЗ [10]. Випускники ПТНЗ мають значні труднощі з працевлаштуванням за професією. За даними МОН, станом на 01.09.2015 у ПТНЗ усіх типів за державним замовленням за 415 робітничими професіями навчалося 575 тис. учнів, з яких понад 100 тис. – на випускному курсі. При цьому, за даними Державного центру зайнятості, на початок липня 2015 року на ринку праці за

цими професіями було зареєстровано 171 тис. безробітних (за наявності 18 тис. вакансій). Як наслідок, станом на 01.09.2014 не працевлаштовано 19 тис. випускників 2014 року, які навчалися за держзамовленням (13 % від їх загальної кількості), та на 01.09.2015 – 18 тис. таких випускників 2015 року (14 %). Водночас ці дані не можуть сприйматися як достовірні, оскільки встановлено випадки внесення до статистичної звітності неправдивих відомостей, що призводило до завищення відсотка працевлаштування випускників ПТНЗ.

За результатами дослідження Центру соціально-економічних досліджень "CASE" в межах проекту "Ціна держави", в якому було здійснено аналіз рівня працевлаштування випускників закладів професійно-технічної освіти, з'ясовано, що серед них близько 20 відсотків безробітні або тривалий час не можуть знайти роботу [12].

Кадрова диспропорція на ринку праці на користь робітничих професій з гідною оплатою праці, неузгодженість нормативно-правових механізмів, несформованість культури звернень до кваліфікованих консультатнів з питань кар'єри, етнопсихологічні стереотипи на кшталт «влаштуватися на роботу можливо лише за особистими зв'язками» та інші чинники загострюють проблему кар'єрного консультування молоді ще на початковому етапі їх навчання у ПТНЗ.

Вивчення теоретичних основ окресленої проблеми продукує висновок, що кар'єра як багатоаспектний феномен має подвійний сенс: як процес руху (просування) і як результат цього руху (розвитку). Будучи і процесом і результатом, кар'єра є провідним чинником професійного розвитку і самореалізації особистості, досягнення престижного, перспективного рівня в професії і в соціумі [3, 26]. Разом з тим, кар'єру ми розглядаємо як соціальну і психологічну технологію, спрямовану на вирішення індивідуальних і організаційних потреб у розвитку, становленні та реалізації учнів і випускників ПТНЗ в сучасних умовах соціально-економічного середовища. Отже, професійна кар'єра має процесуальний характер, залежить не лише від

соціально-освітнього середовища, а й обумовлена особистісною активністю суб'єкта до розкриття власного кар'єрного потенціалу.

Останнім часом спостерігається помітне зростання і зміцнення престижу консультування з кар'єри на пострадянському просторі і за кордоном. Вочевидь, що технології розвитку людських ресурсів мають стати концептуальним підґрунтям для кар'єрного консультування в системі ПТО й бути орієнтовані на діагностику, експертизу «людського виміру» учнів ПТНЗ, підтримку реорганізаційних та розвивальних процесів у їхній кар'єрі.

Наприклад, в США молода людина, налаштована на серйозну кар'єру, регулярно спілкується зі своїм наставником, запитує його поради в самих різних ситуаціях, починаючи від пошуків роботи і закінчуючи підбором одягу на перший робочий день у новій компанії. Ринок кар'єрних консультантів там давно склався, а тому і їх професійний рівень досить високий – консультантами з питань кар'єри працюють ті, хто сам досягнув значних успіхів.

Серед проблем психології кар'єри особливе місце займають дослідження образу майбутнього кар'єрного шляху, що сприяють удосконаленню планування кар'єри в умовах стабільної невизначеності, професійному зростанню молоді на підприємстві і в організації.

Психологічна складова консультування з питань кар'єри не обмежується тільки визначенням відповідності між внутрішніми установками особистості та напрямками професійної діяльності [2]. Широкий спектр психологічних методик та технік може бути спрямований на розвиток пізнавальних, інтелектуальних, мотиваційних характеристик індивіда, що безпосередньо вплине на розкриття «не помічених» у навчально-виробничому процесі професійних характеристик і можливостей учнів.

Під час науково-практичної конференції Інституту професійно-технічної освіти НАПН України «Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання» (2016 р.) роботодавцями-замовниками кадрів, науковцями, керівниками ПТНЗ особливо було наголошено на важливості

соціально-психологічної, конфліктологічної компетентності випускників ПТНЗ, оскільки їх значна кількість не в змозі закріпитися на робочому місці внаслідок несформованості цих якостей. Тому поряд з психологічною складовою актуалізується й соціально-психологічна складова кар'єрного консультування, що спрямована перш за все на підвищення компетентності учня у сфері спілкування. Знання принципів та законів ефективної комунікації є одним із найважливіших компонентів успішної професійної діяльності. Вміння встановлювати емоційний контакт, розрізняти емоційні стани співробітників, аргументовано відстоювати свою точку зору, вирішувати конфлікти, проблемні ситуації – ці та інші завдання є першочерговими при підвищенні соціально-психологічної зрілості особистості учня та випускника ПТНЗ у процесі кар'єрного консультування.

Різноманітні тренінгові техніки, групи особистісного зростання, рольові ігри є тими засобами, які сприяють розвитку в особистості необхідних для ефективного спілкування комунікативних, пізнавальних, емоційних якостей. В процесі безпосередньої групової взаємодії набуваються знання в галузі психології особистості, групи, спілкування, взаємовідносин, які складаються між людьми, розвивається здатність адекватно сприймати себе та інших людей, підвищується чутливість до групових процесів і виробляються навички використання цього досвіду для своєї професійної діяльності.

В системі професійно-технічної освіти кар'єрне консультування лише започатковується й в основному спрямовується на планування кар'єри, прийняття кар'єрних рішень, коригування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ. Тривала економічна криза, воєнні дії, занепад виробництва спричиняють у державі протягом останніх років соціальну депресію, коли головним завданням більшої частини населення залишається просте виживання, а вибір робочого місця чи сфери використання своїх здібностей диктується лише можливістю знайти «хоч яку-небудь роботу» і основним критерієм її успішності залишається заробітна плата.

У даному контексті доречно згадати результати досліджень генетичних психологічних змін у дітей та молоді внаслідок тривалого проживання у бідності [1], що формує відповідні поведінкові й професійно-орієнтаційні паттерни в учнів ПТНЗ соціальних категорій. Особливим завданням у кар'єрному консультуванні таких учнів є коригування психологічних установок, пов'язаних із професійною кар'єрою, оскільки вони більше зневірені у власному успіху і схильні до професійних стресів.

Кар'єрне консультування планується для конкретного учня і реалізується через консультаційний процес, адаптується до специфіки конкретної професії, кар'єрного запиту, культури конкретного ПТНЗ, етнопсихологічних особливостей регіону, відповідаючи вимогам практичної результативності виробництва, сфери послуг та ін. галузей.

Одним з важливих моментів у психологічному етапі кар'єрного консультування є допомога учневі у його професійній самоідентифікації та коригуванні свого кар'єрного зростання відповідно до внутрішніх схильностей та наявного вибору у розгалуженому світі вакансій, оскільки щонайменша невідповідність може в подальшому призвести до внутрішньої напруги, конфліктності учня, що істотно позначиться на його подальшій кар'єрі.

Започаткування діяльності центрів кар'єри в системі професійно-технічної діяльності – закономірна і вдала ініціатива у наданні допомоги учням та випускникам ПТНЗ у працевлаштуванні, ресурс системної підтримки молодого людини в становленні її як молодого фахівця. Діяльність центрів кар'єри спрямовуються на: допомогу учням та випускникам у пошуках роботи; формування якостей молодого фахівця та адаптація його до сучасних вимог на ринку праці; підтримку молоді у започаткуванні власної справи; допомогу в профорієнтації учнів шкіл [6].

Поряд із сучасними інструментами профорієнтаційної роботи, алгоритмами вибору професії, методами розвитку комунікативних навичок молоді на ринку праці, механізмами пошуку роботи, правовими аспектами



працевлаштування тощо психологічне забезпечення у кар'єрному консультуванні студентів ПТНЗ має вихідне значення.

Кар'єрне консультування проводиться за тими ж правилами, що і психологічне консультування [77]. Найважливішою умовою ефективності його проведення є дотримання ряду принципів:

- принцип співробітництва – учасники консультативного процесу займають рівноправні партнерські позиції;

- принцип безоцінного ставлення та доброзичливості – уникання ідеологізації, моралізування та ігнорування достеменної сутності учня;

- принцип діалогу – незважаючи на те, що процедура консультативного процесу має досить формалізований характер, його учасники перебувають у постійному контакті, обговорюють питання, що виникають в ході консультативної взаємодії;

- орієнтація на норми та цінності учня – концентрація на кар'єрних запитах і проблемах учнів;

- обережне ставлення до порад – уникання поспіху, неконтрольованих суджень з приводу звернень та життєвої ситуації учня та ін.

- принцип конфіденційності – інформація, отримана в ході консультативного процесу, не обговорюється з іншими без згоди її учасників. Це можливо лише в тому випадку, коли отримана інформація може попередити психологічну або фізичну небезпеку для учня або інших осіб.

Психологічне забезпечення кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів ми розуміємо як цілеспрямований процес і систему організаційних і психологічних умов підвищення ефективності кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів. Психологічне забезпечення кар'єрного консультування включає: засоби й методи психологічного діагностування, соціально-психологічної роботи, психологічного супроводу, професійно-психологічної підготовки та ін.

Соціально-психологічне забезпечення розвитку кар'єрної компетентності в учнів ПТНЗ – це цілеспрямований процес і система соціально-психологічних умов формування й актуалізації в учнів ПТНЗ: знань та навичок планування кар'єри в соціально-професійному середовищі; соціально-психологічної готовності та здатності до професійної самореалізації; ставлення до професійної кар'єри як до соціальної цінності; рефлексивного бачення професійної Я-концепції.

Кар'єрне консультування для учня ПТНЗ може бути психологічно важким і неоднозначним завданням. У консультативному процесі відбувається складна внутрішня робота над осмисленням себе, своїх досягнень в професії і кар'єрних очікувань; самооцінки і рівня домагань, оцінка та переоцінка пріоритетів, статусів, рольових позицій, установок. Для кар'єрного консультування важлива підтримка консультантом готовності учня до розвитку кар'єри, яка часто обмежується розривом між особистісними прагненнями і можливостями учня до побудови кар'єри і обмеженнями, зумовленими зовнішніми обставинами його життя.

Наші дослідження із визначення типових звернень учнів і випускників ПТНЗ до консультантів з питань професійної кар'єри показали, що для більшості опитуваних (78%) основним ціннісно-смісловим орієнтиром сучасної молоді є високооплачувана робота на самому старті кар'єри, відповідно основний запит: «Як знайти високооплачувану роботу?», що цілком збігається з даними про «соціальність» учнівського контингенту ПТНЗ та їх установок і поведінкових паттернів у професійній діяльності. «Досягти високого рівня майстерності і поваги у професійній діяльності» бажають 45% учнів, при цьому більше 80% відсотків опитаних бажають «вийхати з країни з метою працевлаштування, якщо для цього виявиться щонайменша можливість».

Розповсюдженими запитам учнів ПТНЗ до консультанта з професійної кар'єри є проблеми: адаптації до змінених умов середовища (вимушена міграція, переведення до іншого навчального закладу та ін.);

особисті проблеми, пов'язані з критичними або стресовими ситуаціями в житті; емоційні проблеми, пов'язані з негативними емоційними станами (стрес, депресія, тривога тощо); міжособистісні проблеми, пов'язані з вирішенням конфліктних ситуацій або інших проблем міжособистісної комунікації з ровесниками, батьками та ін.

Також слід виділити проблеми та консультативні запити, пов'язані з особливостями «кар'єрних криз» учнів ПТНЗ, що змінюють напрямок професійного розвитку особистості: вікові; біографічні кар'єрні кризи; ненормативні кризи, пов'язані з настанням неконтрольованих особистістю життєвих подій; нормативні кризи професійного становлення (криза навчально-професійної орієнтації, криза ревізії і корекції (зміни) професійного вибору, криза професійних експектацій (очікувань), криза професійного зростання, криза професійної перспективи, криза соціально-професійної самоактуалізації); ненормативні кризи як наслідок особливої активності особистості учня (криза дискредитації всієї системи цінностей в зв'язку з індивідуально-особистісною формою становлення особистості).

Зазвичай кар'єрним консультуванням у ПТНЗ займається психолог, фахівці з профорієнтації або профільні фахівці. Кар'єрний консультант – це професія, яка вимагає великого професійного, психологічного і життєвого досвіду. Вчорашні випускники вишу, навіть і з психологічною освітою ще не в змозі надати послуги грамотного консалтингу учням ПТНЗ. Професійному психологу, який займається кар'єрним консультуванням необхідно добре знати ринок праці, мати відповідне підвищення кваліфікації, досвід роботи в сфері HR.

Слід зазначити, що наведена класифікація є досить умовною, і найчастіше консультант працює з комплексом взаємопов'язаних проблем, що зумовлює застосування того чи іншого підходу до конкретного учня: психодинамічного, біографічного, трейт-факторного, я-концептуального, когнітивно-мотиваційного та ін. Оскільки проблеми розвитку кар'єри коріняться в особистісних або міжособистісних проблемах учня.

Інакше кажучи, кар'єрне консультування, зокрема у ПТНЗ – це сфера діяльності на перетині психологічного консультування та професійної орієнтації, психоаналізу і професійної супервізії, рекрутменту, ринкового аналізу і самоменджменту. Тільки маючи подібні знання, консультант з питань кар'єри зможе вибрати з тисячі варіантів розвитку професійної кар'єри той, який в майбутньому допоможе учневі ПТНЗ досягти своїх цілей, реалізувати таланти і амбіції.

**Висновки.** Значні геосоціальні перетворення посилюють вимоги до таких особистісних якостей випускників закладів професійної освіти, як висока адаптація, конкурентоспроможність, соціальна активність, уміння мобілізувати себе для вирішення професійних завдань, готовність до побудови професійної кар'єри.

В нинішніх українських реаліях пошук роботи не просто ускладнений, а є справжнім мистецтвом і потребує кваліфікованої допомоги у пізнанні власного кар'єрного потенціалу та шляхів його реалізації.

Недосконалі механізми формування, фінансування та виконання державного замовлення, ускладнення психологічних умов праці актуалізують вивчення проблем і закономірностей психологічного забезпечення консультування з питань професійної кар'єри учнів ПТНЗ як цілеспрямованого процесу і системи організаційних і психологічних умов підвищення ефективності кар'єрного консультування учнів ще на початковому етапі навчання у професійно-технічних навчальних закладах.

Психологічна складова у консультативному процесі з кар'єри у ПТНЗ є концептуальною й має вихідне значення, оскільки основні правила, принципи, підходи екстраполюються з психологічного консультування й інтегруються з ринковим аналізом, знаннями HR технологій, кризового самоменеджменту та іншими складовими.

#### **Використана література**

1. Бедность вызывает генетические изменения, ведущие к депрессии – ученые [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу :

<http://www.segodnya.ua/life/lsociety/bednost-vyzyvaet-geneticheskie-izmeneniya-vedushchie-k-depressii-uchenye-718680.html>.

2. Біскуп В. С. Консультування з питань кар'єри та його складові [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <http://intkonf.org/biskup-vs-konsultuvannya-z-pitan-kareri-ta-yogo-skladovi/>.

3. Верхотурцев В. С. Организационные формы социального партнерства как фактор построения профессиональной карьеры студентами колледжа : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / В. С. Верхотурцев : Моск. гос. гуманитар. ун-т им. М. А. Шолохова. – Москва, 2014. – 29 с.

4. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер : для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис – М. : Дело, 2001. – 320 с.

5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб., 2012. – 320 с.

6. Зроблено ще один крок до створення Центрів кар'єри на базі ПТНЗ області [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : [http://nmc-pto.volyn.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=637:zrobleno-shche-odyn-krok-do-stvorennia-tsentriv-kar-iery-na-bazi-ptnz-oblasti&catid=78:novyny-proftekhosvity-oblasti&Itemid=475](http://nmc-pto.volyn.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=637:zrobleno-shche-odyn-krok-do-stvorennia-tsentriv-kar-iery-na-bazi-ptnz-oblasti&catid=78:novyny-proftekhosvity-oblasti&Itemid=475).

7. Педагогическая психология : учеб. для студ. высш учеб заведений / под ред. Н. В. Ключевой. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 400 с.

8. Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексєєва С. В., Закатнов Д. О. Орлов В. Ф. та інш.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с.

9. Про результати контрольних заходів у сфері професійно-технічної освіти [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article/102150;jsessionid=8D2513010796B168DC6BF3B5C6119F42.app1>.

10. Про результати аналізу формування та проведення видатків на професійно-технічну освіту за рахунок коштів міжбюджетних трансфертів з державного бюджету місцевим бюджетам [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : [http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16747597/R\\_RP\\_11-5.pdf](http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16747597/R_RP_11-5.pdf).

11. Професійна освіта: навчання, виховання, соціальне становлення, працевлаштування та кар'єрне зростання – для всіх [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : <http://don.kievcity.gov.ua/news/4145.html?PrintVersion/>.

12. "Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення". Парламентські слухання 01 червня 2016 року [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу : [gska2.rada.gov.ua/zakon/new/par\\_sl/sl010616.htm/](gska2.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/sl010616.htm/).

13. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 176 с.

14. Швальбе Б. Личность, карьера, успех : психология бизнеса / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – 4-е изд. просмотр. и доп. – М. : Прогресс, 1993. – 239 с.

**Кузьминская Леся Дмитриевна,**

кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник  
лаборатории профессиональной карьеры Института ПТО НАПН Украины, г. Киев

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАРЬЕРНОГО КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ УЧАЩИХСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ: СУЩНОСТЬ, ЗАДАЧИ, ПОДХОДЫ**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу актуальных проблем, сущности, задач и

подходов психологического обеспечения карьерного консультирования, направленного на повышение результативности проектирования и развитие профессиональной карьеры у учащихся и выпускников профессионально-технических учебных заведений. Очерчены основные противоречия, консультативные запросы учащихся по вопросам карьеры, приведены некоторые экспериментальные данные по психологическому обеспечению карьерного консультирования учащихся ПТУ.

**Ключевые слова:** психологическое обеспечение, карьерное консультирование, учащиеся профессионально-технических учебных заведений

**Kuzminska Les D.,**  
Ph.D., Senior Researcher  
professional career lab, Institute of Vocational Education NAPE of Ukraine,  
t. Kiev

### **CAREER COUNSELING PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF VOCATIONAL- TECHNICAL SCHOOLS: ESSENCE, OBJECTIVES, APPROACHES**

**Abstract.** The article is devoted to analysis of current issues, the nature, objectives and approaches psychological support career counseling, aimed at increasing the effectiveness of the design and development of a professional career in graduates of vocational schools. The basic contradiction advisory needs students for careers are some experimental data on psychological support career counseling vocational students.

**Keywords:** psychological support, career counseling, students of vocational schools/

**Матеріали подано в авторській редакції**