

ПРОБЛЕМА РОЗВИТКУ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ПТНЗ: ЗАВДАННЯ І СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ

*Валерій Орлов,
провідний науковий співробітник
лабораторії професійної кар'єри
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
доктор педагогічних наук, професор*

Анотація

Стаття присвячена актуальній проблемі розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх кваліфікованих робітників. Обґрунтовано теоретичні засади щодо формування уявлень про професійний успіх і розвиток кар'єрних орієнтацій. Висвітлено підходи до створення педагогічної технології формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх і розвиток кар'єрних орієнтацій. Виокремлено відмінності у кар'єрних орієнтаціях учнівської молоді. Особливу увагу зацентровано на визначенні й обґрунтуванні способів внесення позитивних змін у формування кар'єрних орієнтацій майбутніх кваліфікованих робітників у процесі їхньої професійної підготовки у закладах професійно-технічної освіти.

Ключові слова: кар'єрна орієнтація, педагогічна технологія, ПТНЗ.

Постановка проблеми. Під впливом кризових явищ і економічної нестабільності, викладачі ПТНЗ замислюються над проблемою працевлаштування та самореалізації вихованців, рівнем їх мотивації до професійного розвитку, усвідомлення своїх можливостей в особистісній і професійній самореалізації, формування уявлень про власний професійний і життєвий успіх. Складність вивчення проблеми формування уявлень про професійний успіх і розвиток кар'єрних орієнтацій увиразнюється суперечливим характером процесів вибору професії і професійного становлення, ставлень учнів ПТНЗ до свого професійного розвитку, проектування перспектив реалізації фізичного й інтелектуального потенціалу, формування професійної та кар'єрної компетентностей.

Мета статті - визначити й обґрунтувати суть вказаних феноменів та їх концептуальних складників.

Виклад основного матеріалу. Так, поняття «*кар'єрні орієнтації*» розуміємо як соціально зумовлені та психологічно вмотивовані спонуки

індивіда до розвитку кар'єри, що істотно залежать від визначених пріоритетів у системі цінностей, соціально-психологічних настанов, а також потреб майбутніх фахівців. Підвалини розвитку кар'єрних орієнтацій, безперечно, закладаються з періоду дитинства, коли батьки, любляючи запитувати дитину: «Ким ти хочеш бути?» - спонукають дитину замислитись про майбутнє. Відповіді на питання про майбутню професію ґрунтуються на почуттєво-емоційних проявах, враженнях, переживаннях, суб'єктивних образах і дитиною глибоко не усвідомлюються. Це – більше емоційні прояви від ситуативних, випадкових вражень. Однак, саме такі первинні емоційно-образні розмірковування закладають у свідомості дитини початки професійних орієнтацій, своєрідні «емпіричні» орієнтири, що в подальшому трансформуються у стійкі уявлення про майбутню професію, набуваючи ознак стабільності. Поступово уявлення про своє професійне майбутнє, що виникають у дітей і підлітків стихійно, раціоналізуються, набувають характеристик, наближених до об'єктивної дійсності і життєдіяльності людини. Проте осмислення схарактеризованих уявлень і проявів кар'єрних орієнтацій засвідчує недостатній рівень їх усвідомлення учнями ПТНЗ. Серед типових психологічних проблем, пов'язаних з кар'єрними орієнтаціями і професійним становленням сучасної особистості, професор В. Лозовецька виділяє неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії, несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху в професійній діяльності в умовах ринкового середовища, дисбаланс реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці, неадекватність самооцінки власних здатностей та можливостей [16]. Завідувач лабораторії професійної кар'єри ПТНО НАПН України Д. Закатнов наголошує на важливості проектування виховних педагогічних технологій, зокрема, технологій підготовки молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри з урахуванням особливостей розвитку особистості та кар'єрних орієнтацій на етапі набуття професійної підготовки [4]. У науково-освітньому просторі поступово утверджується позиція, що розвиток кар'єрних орієнтацій – це важливий фактор оптимального вибору, планування й реалізації професійної кар'єри майбутніх фахівців.

Отже, розвиток кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, що в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості учнів професійної школи, і пов'язані з їх віком та збагаченням життєвого досвіду, відповідно до соціальних умов, в яких вони живуть, та з індивідуальними особливостями психіки. Формування уявлень про професійний успіх і кар'єрні орієнтації учнів ПТНЗ – справа не нова. Адже учням, які поступають в навчальний заклад, обов'язково розповідають про

переваги певних професій. Під час занять викладачі, педагоги професійного навчання, мотивуючи пізнавальну діяльність майбутніх кваліфікованих робітників, звертають увагу на роль, значення, функції опановуваних знань і вмінь, що життєво значимими для майбутньої професійної кар'єри. У такий спосіб в учнів формуються стійкі уявлення про можливе професійне майбутнє. Однак, зауважимо: аби цей процес набув стабільності і трансформувався у динамічну систему розвитку кар'єрних орієнтацій, викладачам бажано оволодіти педагогічними технологіями розвитку кар'єрних орієнтацій.

У сучасному науковому психолого-педагогічному дискурсі визнано, що оптимальною кар'єрною орієнтацією є індивідуальна кар'єра, яка здійснюється на основі самопізнання, самовдосконалення і самоврядування. Кар'єрні орієнтації фахівців диференціюють відповідно до восьми напрямів – своєрідних «кар'єрних якорів» (за Едгарем Шейном) [15], які розглядають як найважливіші ціннісні орієнтири.

Однією з найбільш значущих є професійна компетентність, що означає зорієнтованість індивіда на професійне самовдосконалення та здатність реалізувати свої знання і вміння у професійній діяльності, а також кар'єрна компетентність як спроможність до працевлаштування і кар'єрного зростання. Така установка пов'язана з наявністю здібностей і можливостей самореалізуватися в певній галузі професійної діяльності. Люди із зазначеним типом орієнтації воліють бути професіоналами, й у разі професійних успіхів відчують найвищий ступінь задоволення. Проте такі особистості швидко втрачають інтерес до сфер і різновидів діяльності, в яких відсутні сприятливі умови для саморозвитку і кар'єрного зростання.

Серед учнів ПТНЗ обов'язково трапляються особистості з явно вираженими лідерськими якостями і прагненням організувати і керувати людьми. Таку орієнтацію Е. Шейн означив поняттям «менеджмент». Суть означеного напрямку полягає в наданні першорядного значення інтеграції зусиль інших людей, готовності нести відповідальність за кінцевий результат. Розвиток такого різновиду кар'єрної орієнтації в майбутніх робітників пов'язаний з віковими особливостями і досвідом роботи. У представників «менеджментського» типу кар'єрних орієнтацій доцільно формувати аналітичні навички, а також навички міжособистісного і групового спілкування, емоційної врівноваженості. Зауважимо, що люди, зорієнтовані на лідерство («менеджмент»), схильні вважати, що вони не досягли мети своєї кар'єри, допоки не займуть керівної посади.

Характерною особливістю значної частини учнів ПТНЗ (старших підлітків) є їх зорієнтованість на автономію (незалежність), намагання

звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень.

У таких особистостей чітко виражена потреба в самостійній діяльності, орієнтуючись на власний досвід, знання, вміння, ігноруючи вказівки і настанови педагогів. Вони, зазвичай, відмовляються виконувати вказівки наставника і встановлені в навчальному закладі правила заради збереження своєї незалежності. У майбутньому представники кар'єрних орієнтацій «автономності» воліють працювати в установах, де забезпечено достатній ступінь свободи, незначними або відсутніми є поняття професійної відповідальності, корпоративного обов'язку.

У системі професійної освіти бажано виокремлювати учнів з кар'єрною орієнтацією «стабільність», що зумовлена потребою в безпеці і стабільності, прагненні завчасно передбачити життєві події. Йдеться про стабільність працевлаштування та/або проживання. Орієнтації щодо стабільності працевлаштування відображаються в уявленнях стосовно тривалої роботи в одній установі. Уявлення учнів із таким типом орієнтації характеризуються прагненнями перекласти відповідальність за розвиток своєї кар'єри на роботодавця. Орієнтованість на стабільність місця проживання виявляється в бажанні його не змінювати. Учні, орієнтовані на стабільність, можуть виявляти здатність до кар'єрного зростання. Однак, надаючи перевагу стабільному працевлаштуванню і проживанню, такі особистості легко відмовляються від високих посад.

Формули життєдіяльності: «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» характеризують ціннісні орієнтації осіб, які кар'єру розуміють як служіння людям. Представники означеного типу орієнтацій найчастіше обирають професію і працюють у сфері обслуговування, охорони навколишнього середовища, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів тощо. Таких осіб вирізняє потреба у визнанні, повазі до себе за їхню місію і візію. Служіння на благо інших умотивоване бажанням стверджувати свої світоглядні переконання. Розвиток вказаного типу орієнтації конкретизуємо як надання послуг і результати праці, передбачені професійною підготовкою майбутнього фахівця.

Актуальним різновидом кар'єрних орієнтацій є реакція людини на виклики суспільного прогресу (за Е. Шейном). Основні цінності такої кар'єрної орієнтації – це конкурентоздатність, прагнення до перемоги над іншими, подолання перешкод, здатність до вирішення складних завдань, що вимагають від людини мобілізації своїх сил і потенційних можливостей. Характерною ознакою людини, орієнтованої на виклики, є, зазвичай, оцінка життєвих ситуацій у ракурсі «виграш/програш», тобто процеси боротьби і

перемоги важливіші, ніж конкретна сфера діяльності і кваліфікація. Наприклад, учень ПТНЗ з подібною орієнтацією може розглядати суперечки з однокурсниками і викладачами як гру, яку треба виграти. Особливою цінністю для учнів і викладачів із такою орієнтацією є новизна, різноманітність і виклики. Життєво важливою є кар'єрна орієнтація інтеграції стилів життя. Ознакою того, що учень орієнтований на інтеграцію різних аспектів і способів життя є його прагнення збалансувати сфери навчання, родинного життя і кар'єрного росту. Така людина більше цінує своє життя в цілому: де живе, які в неї є можливості для саморозвитку і самореалізації, а не навчальний заклад, конкретну роботу чи посаду. У взаємодії з учнями з орієнтацією на інтеграцію стилів життя бажано виокремлювати позитивні моменти у поведінці і вчинках учня, мотивувати потребу до співпраці з іншими людьми, виявляти прояви здатності переорієнтуватися відповідно до власних інтересів й інтересів суспільства.

За останні десятиліття значно зросла кількість людей, орієнтованих на підприємницьку діяльність. Люди з такою кар'єрною орієнтацією прагнуть створювати щось нове, легко долають перешкоди, готові до ризику, не воліють працювати на інших, орієнтовані на те, щоб створити власну справу, в якій буде реальна можливість самореалізації, незважаючи на жодні ризики чи можливі невдачі.

Прагнення зробити кар'єру є одним із значущих бажань учнів ПТНЗ зі сформованою потребою самореалізації особистісного потенціалу й уявлення про професійний успіх. У зв'язку з цим викладачам і учням ПТНЗ бажано чітко визначати й усвідомлювати власний тип кар'єрних орієнтацій, що дасть змогу досягти вершин професійного розвитку. Розмаїття орієнтацій майбутнього кваліфікованого робітника в соціальній і професійній взаємодії допоможе йому отримувати задоволення від своєї роботи, легко долати проблемні ситуації, більш активно особистісно самореалізовуватися. Тому важливим завданням педагогів професійного навчання і викладачів ПТНЗ визначаємо психолого-педагогічну допомогу і підтримку учнів у таких процесах.

Педагогічний успіх у формуванні і розвитку кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ залежить від того, як викладач орієнтується в розробленні і впровадженні інноваційних технологій, застосуванні відповідних методів і засобів навчання й виховання. Використання інноваційних педагогічних технологій – провідна тенденція навчально-виховного процесу професійної школи, невід'ємна умова розвитку і саморозвитку особистості учня, що активізує їх креативне ставлення й ініціативну соціалізацію та сприяє професійному становленню. Поняття «технологія» та «технологічний підхід»

у сучасній психолого-педагогічній літературі розглядають багатозначно. У педагогічному дискурсі – як сукупність прийомів, методів, майстерності, мистецтва. Педагогічні технології пов'язані, насамперед, із забезпеченням ефективного навчального процесу, впровадженням освітніх інновацій тощо, які визначаються в сучасній психолого-педагогічній літературі як: «технологія навчання», «освітні технології» або «технологія освіти». У педагогічній науці все повніше стверджується думка щодо педагогічних технологій як певної системи організації та управління педагогічним процесом, де педагогічну (освітню) технологію, побудовану на науковій основі і запрограмовану за часом і простором, визначають як систему функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, що призводить до досягнення запланованих результатів.

Визначення теоретико-методологічних і методичних засад педагогічних технологій, обґрунтування ознак і критеріїв їх гуманістичної спрямованості, умов їх ефективного функціонування в умовах сучасного освітнього простору є актуальними проблемами психолого-педагогічної науки і практики – вважає С. Сисоєва. – У реальному педагогічному процесі функціонування таких технологій має цілісний (навчання, учіння, виховання, розвиток) вплив на учня. Саме тому термін «педагогічна технологія» найбільш адекватно відповідає логіці і суті розгортання педагогічної взаємодії педагога з учнями. ... Важливою проблемою педагогічних технологій ... є забезпечення цілісного педагогічного впливу, зорієнтованого не на окремі якості особистості, а на структуру особистості в цілому, оскільки ефективність педагогічної технології значною мірою визначається інтеграцією психологічних і педагогічних факторів, які впливають на процес навчання, з внутрішньою структурою особистості учня, з його індивідуальними можливостями і загальною спрямованістю [12, 172-173]. Узагальнюючи різноманітні визначення, ми схильні розглядати педагогічну технологію як побудову діяльності педагога, в якій всі його дії представлені в певній послідовності й цілісності, а виконання припускає досягнення необхідного результату та має прогнозований характер. Серед великої кількості сучасних технологій С.У. Гончаренко виокремив технологію навчання, яку «в загальному розумінні визначив як системний метод створення, застосування і визначення всього процесу навчання й засвоєння знань, з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії». Позитивно оцінюючи впровадження технологій навчання, вчений зазначав, що недоліком технологій навчання є орієнтація на навчання репродуктивного типу, а також нерозробленість мотивації навчальної діяльності, ігнорування особистості, її внутрішнього світу [2, 459]. Зважаючи на це зауваження

академіка С. У. Гончаренка, співробітники лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України пропонують технології розвитку кар'єрних орієнтацій і проектування кар'єри, які враховують особистісні характеристики учнів ПТНЗ як майбутніх кваліфікованих робітників [10]. У людини, яка обрала професію, має сформуватися уявлення про майбутній успіх в особистому житті і професійній діяльності. Формування такого уявлення відбувається через усвідомлення власних бажань, психологічні особливості та можливості, а також потреби ринку праці. Значимим кроком до успіху для випускника ПТНЗ є відповідність кар'єрних орієнтацій, процесів становлення особистісних особливостей фахівця об'єктивній структурі майбутньої професійної діяльності.

Одним з найважливіших аспектів особистісного та професійного становлення є власна адекватна оцінка своїх можливостей у професійній діяльності. Слаборозвинене або спотворене уявлення про себе, що не відповідає сформованим кар'єрним орієнтаціям веде до порушення життєдіяльності, нерозуміння своїх соціальних ролей («змішання» ролей), зривів у професійній підготовці і діяльності, підвищенню конфліктності, може супроводжуватися зниженням працездатності, погіршенням стану здоров'я.

Починаючи роботу з розвитку кар'єрної орієнтації, педагогу потрібно, перш за все, переконатися, що його звертання до учнів викликає довіру. Питаючи в учня: «Яким ти бачиш своє майбутнє?» або «Якою ти уявляєш свою кар'єру?» – на правдиву відповідь навряд чи варто сподіватися, якщо немає довіри. До обговорення таких питань підходити треба поступово. І коли довіра з'явиться, можна розпочати бесіду, наприклад, з таких запитань: Чи знаєте ви когось багатого і знаменитого? Він завжди впевнений у собі, популярний і постійно щасливий? Він для вас є втіленням життєвого успіху? (Тут важливо підтримувати процес розмірковувань, уважно вислуховувати учнів, стимулювати їх бажання висловитися, обговорити результати власних роздумів).

У своїх роздумах учні часто спираються на досвід спілкування з дорослими людьми і однолітками, які вважають, що ключем до щастя і, отже, успіхом є наявність великої кількості грошей, можливість жити у великому будинку, володіти автомобілями останніх марок тощо. Така орієнтація навряд чи стане в нагоді в реальному житті. Відомий американський консультант з питань кар'єри і бізнесу С. Кові стверджує, що справжня кар'єра ґрунтується не на прагненні до слави і намаганні заробити багато грошей, а на внеску, який людина віддає світу. Справжній матеріальний

достаток приходить, коли людина досягає вагомих успіхів у кар'єрі. Це він підтверджує багатьма прикладами із життя, які наведені у працях: «Сім навичок високоефективних людей», «Правила видатної кар'єри» та інших [6].

Істинний успіх визначається повагою, вдячністю людей і приходить завдяки чесності і терпінню, володінню рисами, яких, дійсно, складно набути. Учні повинні самостійно прийти до висновку, що матеріальні статки можуть полегшити життєдіяльність людини, але не обов'язково покращать рівень її буття (*це, наприклад, такі міркування: гроші не можуть зробити людину розумнішою, компетентнішою у своїй професії – це приходить тільки завдяки складній напруженій праці і самовдосконаленню; гроші не можуть допомогти людині сформувати теплі стосунки з близькими людьми – це приходить тільки через любов, відданість і жертви; усі гроші в світі не можуть навчити повазі або відданості – це приходить тільки з хорошим вихованням і постійною турботою про почуття інших*).

Чи можуть гроші дати терпіння, вдячність, сміливість, дружбу або навіть щедрість? Всі ці риси – знання, мудрість, любов, повага, терпіння є найважливішими рисами успішної людини з розвинутою кар'єрною орієнтацією. Гроші не можуть допомогти в досягненні будь-якої з життєво важливих рис, а тільки применшують прагнення до успіху, відволікають увагу, спокушають, призводять до злочинів та корупції. Тому незаконні твердження спритних маркетологів, що гроші рівносильні успіху, можна спростувати без великих зусиль. Це не та кар'єрна орієнтація, яка дійсно приведе до успіху.

Бесіда з учнями щодо їхніх кар'єрних орієнтацій стане важливим кроком у формуванні світоглядних позицій, але ще кращим стимулом для цілеспрямованого розвитку кар'єрних орієнтацій і потреби у самовдосконаленні визнаємо психолого-педагогічний тренінг. У сучасній теорії і практиці доведено, що саме тренінг – це найефективніша форма корекції уявлення про себе, власний професійний і життєвий успіх, становлення Я-концепції, зниження конфліктності та стимулювання потреби у досягненнях. Зацікавити учнів, залучити їх до участі в такому тренінгу можна на основі їх залучення до обговорення майбутніх життєвих перспектив.

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

моделювання різних ігрових ситуацій.

Форма тренінгу започаткована у психології головним чином для психологічної корекції через гру. Ми ставимо перед собою іншу мету. Педагогічний тренінг, у нашому розумінні, – це елемент технології професійного становлення, орієнтований на те, щоб допомогти майбутнім і теперішнім фахівцям у формуванні їхніх уявлень про майбутній професійний успіх, допомогти спланувати кар'єру, створити умови для розвитку їхньої професійної культури і професійного самовдосконалення. Термін «корекція» означає зовнішнє, стороннє втручання у прояви людської особистості. Мета такого втручання – змінити людину, «скоректувавши» її поведінку в бік відповідності соціальним стандартам [1].

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

Тренінг – це єдина система вправ для зміни внутрішніх установок і поведінки людини, ефективність його визначає сама атмосфера проведення занять, де люди максимально розкриваються, по-іншому сприймають себе й оточуючих. Головна відмінність цієї форми навчання від інших полягає в тому, що ті, хто навчається, у процесі занять задіюють весь свій життєвий досвід і потенціал. Тренінги допомагають людям швидше здобути необхідні здібності, які у звичайному житті формуються впродовж багатьох років. Тобто, цілі тренінгової роботи можуть бути дуже різноманітними, відображаючи багатосторонність процесів, що відбуваються. Зокрема:

- дослідження психологічних проблем учнів і надання допомоги у їх вирішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості і самодослідження майбутніх фахівців для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності та відчуття щастя і успіху.

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

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

2. Учнівська група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані чинники, як: тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм; по суті справи у групі моделюється – яскрава, виразна система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя учасників, це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування й поведінки однокласників і самих себе, що не завжди є очевидним у життєвих ситуаціях.

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

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

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

6. Взаємодія в учнівській групі створює напругу, що сприяє проясненню психологічних проблем кожного; цей ефект не виникає при індивідуальній психолого-педагогічній роботі; створюючи додаткові

складності для викладача, психологічна напруга в групі може (і повинна) грати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів; завдання ведучого – не дати напрузі вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні відносини в групі.

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

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

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

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

Людина в тренінгу може змінювати свій імідж, змінювати себе. У неї формується нове ставлення до свого особистісного і професійного «Я».

Використання ігрових процедур в рамках навчально-виховного процесу має давню історію і настільки популярне, що немає потреби зупинятися на всіх аспектах. Достатньо зауважити, що доцільним є вивчення і впровадження гри у педагогічну практику і дослідницьку роботу з точки зору підвищення ефективності навчально-виховного процесу (у формі тренінгів) і з точки зору отримання оперативного зворотного зв'язку (діагностична функція). Такий зв'язок визначається тим, що є передбачуваним, прогнозованим більше, ніж будь-який інший вид людської діяльності, по-перше, тому що, учні й дорослі у грі максимально проявляють свої емоції і почуття, інтелектуальні і творчі сили, по-друге, сама по собі гра є «полем самовираження», в якому і учні, і викладачі найбільш природні, щирі й відкриті.

Висновок. Новий для української професійної педагогіки і

перспективний напрям дослідження проблем формування кар'єрних орієнтацій вимагає подальшого теоретичного осмислення й розробки форм і засобів упровадження наукових напрацювань у педагогічну практику. Запропоновані нами підходи до вирішення проблеми є початком досліджень з цієї проблематики. Тих педагогічних працівників ПТНЗ, кого зацікавили перспективи формування кар'єрних орієнтацій учнів і розвитку кар'єрної компетентності, ми запрошуємо до співпраці та пропонуємо детальніше ознайомитися зі змістом відповідних літературних і електронних джерел на сайті ІПТО НАПНУ, де фахівці з розробки і впровадження інноваційних педагогічних технологій діляться набутим досвідом.

Література

1. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / И. В. Вачков – М.: Ось-89, 2003. – 176 с.
2. Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге, доповнене і виправлене. – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.
3. Грецов А.Г. Тренинг общения для подростков. /А. Г. Грецов, А.А. Азбель. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 160 с.
4. Закатнов Д.О. Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді / Дмитро Закатнов // Науковий вісник ІПТО НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць : Вип. 9/Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В.О. Радкевич(голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 86–94.
5. Климова Е.К. Психология успеха. Тренинг личностного и профессионального развития: учебно-методическое пособие / Е. К. Климова, О. А. Помазина, О. Н. Вакурова ; науч. ред. Е. К. Климова. – СПб.: Речь, 2013. – 160 с.
6. Кови С. Правила выдающейся карьеры / Стивен Кови, Дженифер Колосимо 6 пер. с англ. М. Мацковской. – М. : Манн, Иванова и Фербер ; Эксмо, 2013. – 224 с.
7. Кривцова С.В. Тренинг: навыки конструктивного взаимодействия с подростками / С.В.Кривцова, Е.А Мухаматулина. – М.: Генезис, 2004. – 184 с.
8. Лидерс А.Г. Психологический тренинг со старшеклассниками /А.Г. Лидерс. – М.: Академия, 2009. – 256 с.
9. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг. 4-е изд., испр. и доп. / Г.И. Марсанов. – М.: «Когито-Центр», 2001. – 251 с.

10. Паньков Д.В. Робочий зошит з курсу «Інтерактивні технології навчання» – Донецьк: ДІПО ІПП, 2006. – 52 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.eltutor.at.ua/Podskazki/Inter.doc Назва з екрану.

11. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник / [Д. О. Закатнов, В.Ф. Орлов, Л. С. Злочевська, Ю. О. Павлов, В. С. Локшин. – К., 2015. – 222 с.

12. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості: Підручник. – К.: Міленіум, 2006. – 344 с.

13. Тренінг «Як побудувати кар'єру?» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://mikhnova.net/treninh-yak-pobuduvaty-karjeru/> - Назва з екрану.

14. Фопель К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения / Практическое пособие / Пер. с нем.; В 4-х томах. – Т. 4. / К. Фопель. – М. : Генезис, 1999. – 160 с.

15. Шейн, Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. СПб. : Питер, 2002. – 336 с.

16. Walentyna Łozowiecka. Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki / W.Łozowiecka /Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania –antynomie. Bydgoszcz, 2008.- s.247-256.

Аннотація

Статья посвящена актуальной проблеме развития карьерных ориентаций будущих квалифицированных рабочих. В статье представлены теоретические положения по формированию представлений о профессиональном успехе и развитие карьерных ориентаций. Освещены подходы к созданию педагогической технологии формирования у учащихся ПТУ представлений о профессиональном успехе и развитии карьерных ориентаций. Выделены различия в карьерных ориентациях учащейся молодежи. Особое внимание акцентировано на определении и обосновании способов внесения позитивных изменений в формирование карьерных ориентаций будущих квалифицированных рабочих в процессе их профессиональной подготовки в учреждениях профессионально-технического образования.

Ключевые слова: карьерная ориентация, педагогическая технология, ПТУ.

Summary

The article is devoted to the issue of career orientations of future skilled workers. Theoretical foundations on forming ideas on professional success and career development orientations are substantiated. The article deals with approaches to the development of educational technology in the formation of

vocational students' ideas about professional success and career development orientations. The differences in career orientations of students are determined. Particular attention is paid to the determination and justification of methods of making positive changes in the formation of career orientations of future skilled workers in the course of their training in vocational education.

Keywords: career guidance, educational technology, vocational schools.