

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**СИСТЕМА КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ
УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Монографія

Житомир «Полісся» 2019

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
протокол № 12 від 01.11.2018 р.*

Рецензенти:

Кучерявий О. Г., доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу теорії і практики педагогічної освіти імені академіка І. А. Зязюна Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України імені Івана Зязюна;

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

Романовський О. Г., доктор педагогічних наук, професор, завідувачий кафедрою педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія [Алексєєва С. В., Величко Н. О., Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.]; за редак. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2019. – 219 с.

ISBN 978-966-655-903-9

У монографії розкрито теоретичні засади створення і функціонування системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. Проаналізовано теоретичні основи проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ та розроблено її модель. У роботі розглянуто особливості мотивації професійного зростання та педагогічні технології формування кар'єрних орієнтацій учнів професійно-технічних навчальних закладів. У монографії висвітлено психологічне забезпечення консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів, особливості педагогічного проектування системи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри та організаційно-педагогічні умови створення і функціонування центрів консультування з професійної кар'єри.

Для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, працівників науково-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти МОН України й підрозділів Державної служби зайнятості України, викладачів і студентів вищих навчальних закладів, науковців, аспірантів та докторантів.

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2018
© Алексєєва С. В., Величко Н. О., Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф., 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ПТНЗ.....	7
1.1. Теоретичні основи консультування з професійної кар'єри	7
1.2. Поняття про кар'єрну компетентність	19
1.3. Система консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.....	25
Список використаних джерел	37
РОЗДІЛ 2. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЯК ОСНОВА СИСТЕМИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	39
2. 1. Ключові поняття мотивації праці.....	39
2.2. Системний підхід до кар'єрної мотивації.....	46
2.3. Функції мотивації праці у стимулюванні професійного зростання фахівців.....	55
2.4. Застосування теорій мотивації в процесі проектування системи консультування молоді з розвитку професійної кар'єри	66
2.5. Мотиватори розвитку професійної кар'єри в сучасній системі професійно-технічної освіти.....	77
2.6. Система факторів і мотивів у кар'єрному консультуванні майбутніх фахівців.....	92
Список використаних джерел	101
РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ	106
3.1. Формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ у системі консультування з кар'єри	106
3.2. Технологія формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ у системі консультування з кар'єри	122
3.3. Застосування технологій формування кар'єрних орієнтацій у системі консультування з кар'єри майбутніх фахівців.	139
Список використаних джерел	148
РОЗДІЛ 4. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	150
4.1. Соціальні детермінанти розвитку кар'єрного консультування у системі професійно-технічної освіти	150
4.2. Від професійного до кар'єрного консультування: вітчизняний та зарубіжний досвід	155

4.3. Проблемний спектр психологічного забезпечення консультування з питань професійної кар'єри у професійно-технічних навчальних закладах	163
4.4. Психологічні особливості і підходи у кар'єрному консультуванні учнів професійно-технічних навчальних закладів	168
Список використаних джерел	174
РОЗДІЛ 5. ПЕДАГОГІЧНЕ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТУВАННЯ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ.....	176
5.1. Теоретичні основи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри	176
5.2. Модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти	185
5.3. Підготовка педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти.....	194
Список використаних джерел	200
РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ	205
6.1. Концепція створення центрів консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів	205
6.2. Науково-методичний супровід діяльності центрів консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ	214
Список використаних джерел	218

ВСТУП

У монографії висвітлено теоретичні та методичні основи створення та функціонування системи консультування з професійної кар'єри у професійно-технічних навчальних закладах.

У розділі «Теоретичні основи проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ», підготовленим кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником Дмитром Олексійовичем Закатновим, розкрито теоретичні основи консультування з професійної кар'єри стосовно особливостей особистісного та професійного розвитку учнів професійно-технічних навчальних закладів, доведено, що його метою є формування в учнів кар'єрної компетентності. Розкрито суть дефініції «кар'єрна компетентність», визначено структуру зазначеної компетентності й показники її сформованості, проаналізовано особливості формування кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ у сучасних умовах. У матеріалах розділу презентовано педагогічну систему та модель консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів, розкрито концептуальні основи її функціонування.

Розділ «Мотивація професійного зростання як основа системи кар'єрного консультування майбутніх фахівців» укладено доктором педагогічних наук, професором Валентиною Терентіївною Лозовецькою та доктором педагогічних наук, доцентом Людмилою Михайлівною Єршовою. У розділі обґрунтовано мотиваційні основи кар'єрного консультування особистості на засадах системного підходу. З'ясовано, що професійне зростання сучасної особистості базується на врахуванні функціональної мотиваційної структури трудової діяльності і тому потребує надання молоді відповідної консультативної допомоги. Узагальнено сучасні мотиваційні теорії й концепції та обґрунтовано особливості їх застосування в процесі проектування системи консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів із розвитку професійної кар'єри на загальнодержавному рівні, рівні галузевих міністерств, інституційному рівні (заклади загальної середньої та професійної (професійно-технічної) освіти, вищі навчальні заклади), урядових організацій та родини. Здійснено аналіз системи макроекономічних, соціальних та психологічних факторів впливу на мотивацію до розвитку професійної кар'єри особистості, виділено низку основних положень щодо стану професійно-технічної освіти в контексті забезпечення проектування та реалізації учнями ПТНЗ професійної кар'єри.

У розділі «Педагогічні технології формування кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійно-технічної освіти», підготовленим доктором педагогічних наук, професором Валерієм Федоровичем Орловим, обґрунтовуються вимоги щодо формування кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійної освіти, які у майбутньому допоможуть у плануванні і управлінні кар'єрою, постановці кар'єрних цілей, самооцінці своїх професійних компетентностей і розробці шляхів їх вдосконалення, аналізі власних можливостей, визначенні цінності свого професійного досвіду. Сформульовані принципи, які покладені в основу концепції формування кар'єрних орієнтацій в системі консультування з кар'єри.

Підкреслюється, що метою проведення консультування з кар'єрних орієнтацій в контексті розвитку конкурентоспроможності – забезпечення взаємодії та узгодження вимог економічної ситуації та психологічних особливостей випускників ПТНЗ через розвиток їхніх конкурентних переваг за рахунок мобілізації та розкриття особистісного, творчого, професійного потенціалу. У розділі представлено педагогічну технологію поетапного формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ і способи її застосування у системі консультування з кар'єри. Наскрізною ідеєю даної технології є реалізація інтегративного підходу до професійного становлення і розвитку кар'єрної компетентності у навчальному процесі ПТНЗ.

Розділ «Психологічне забезпечення консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів» підготовлено кандидатом педагогічних наук, доцентом Лесею Дмитрівною Кузьмінською. У ньому розкрито соціальні детермінанти розвитку кар'єрного консультування у системі професійно-технічної світи, здійснено ретроспективний огляд зарубіжного та вітчизняного досвіду консультування з професійної кар'єри. Автором окреслено проблемний спектр психологічного забезпечення консультування з питань професійної кар'єри у професійно-технічних навчальних закладах, психологічні особливості і підходи у кар'єрному консультуванні учнів професійно-технічних навчальних закладів

У розділі «Педагогічне проектування системи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти», підготовленого кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником Світланою Володимирівною Алексєєвою, висвітлено теоретичні основи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, визначаються принципи цього процесу, аналізується досвід розвинутих країнах світу щодо підготовки майбутніх фахівців до кар'єрного зростання, обґрунтовується модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти, досліджуються методичні аспекти підготовки педагогічних працівників до організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. У цьому розділі, автор приділяє увагу проблемі підготовки педагогічних працівників до організації онлайн-консультування майбутніх кваліфікованих робітників.

Розділ «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування центрів консультування з професійної кар'єри» підготовлено кандидатом педагогічних наук, старшим науковим співробітником Величко Нелею Олександрівною. У розділі наведено концепцію створення центрів консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів, розкрито особливості науково-методичного супроводу діяльності центрів консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ.

Монографія призначена для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, працівників науково-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти МОН України й підрозділів Державної служби зайнятості України, викладачів і студентів вищих навчальних закладів, науковців, аспірантів та докторантів.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ПТНЗ

1.1. Теоретичні основи консультування з професійної кар'єри

Протиріччя між потребою суспільства у підготовці фахівців з певних професій і переважно стихійним характером вибору учнівською молоддю майбутньої професії обумовлює необхідність дослідження комплексу проблем, пов'язаних з підготовкою молодого покоління до усвідомленого проектування професійної кар'єри та її реалізацією. При цьому особливе значення для вибору молодого особою майбутнього професійного шляху має період ранньої юності, оскільки саме в це період змінюється соціальна ситуація її розвитку й актуалізується проблема визначення та реалізації освітньо-професійної траєкторії. Аналіз досліджень І. Беха, Л. Божович, Л. Виготського, І. Кона, Г. Костюка, Д. Фельдштейна та інших учених дозволяє констатувати, що найбільш важливим і суттєвим новотвором у ранньому юнацькому віці є зміна самосвідомості особистості, яка зумовлює формування як нової соціальної позиції молодій людині, так й образу її життя в цілому. Цей процес характеризується зміною суспільного становища особистості, пов'язаного з її самовизначенням. Самовизначення, на думку Ю. Микова, В. Полякова, І. Чечель, В. Чупрова та інших дослідників, інтерпретується як процес і результат входження індивіда до усіх сфер суспільного життя, заснованого на можливості вільного вибору юними свого майбутнього життєвого, зокрема професійного, шляху. Як сутнісні характеристики самовизначення дослідники виділяють формування таких змістовних компонентів: життєва та професійної перспективи, світогляд, ставлення до праці тощо. Слід зазначити, що самовизначення у роботах Л. Карамушки, О. Кострюкової, М. Пряжникова, Т. Харланова та інших дослідників розглядається як вибір молодого людиною того контексту й соціокультурного простору, в якому вона буде реалізовувати свої життєві, в тому числі професійні, плани.

Принадно зазначимо, що у теоріях особистісного розвитку підлітковий вік

(отроцтво) і юність розмежовуються, але хронологічні границі цих періодів визначають досить умовно. У віковій періодизації онтогенезу, прийнятої у 1965 році, юнацький вік визначено як 17-21 рік для юнаків й 16-20 років для дівчат [16, с. 8]. З точки зору Д. Ельконіна ранній юнацький вік визначається як 14-18 років і для періоду провідною діяльністю є навчально-професійна, а основними новоутвореннями – професійне самовизначення, формування самосвідомості та світогляду [39]. Таким чином, період ранньої юності припадає для переважної частки молоді або на навчання у старших класах загальноосвітньої школи, або на набуття професійної освіти у професійно-технічних навчальних закладах, або вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації.

Планування в ранньому юнацькому віці життєвої, в тому числі професійної, перспективи є найважливішою ланкою самовизначення, яке стає основою для розгортання процесу планування життєвого шляху в майбутньому [23, с. 93]. При цьому Л. Божович, І. Кон, О. Некрасова й інші дослідники вказували, що спрямованість молоді людини на майбутнє стає однією з основних характеристик особистості в юнацькому віці, а проблема вибору професії перебуває в центрі її уваги. Життєве самовизначення віддзеркалює потребу індивіда у формуванні значеннєвої системи, у якій поєднуються уявлення про себе й про оточуючий світ. Воно орієнтоване в майбутнє й пов'язане зі змістовним конструюванням людиною свого життєвого поля [32], а оскільки формується воно раніше самовизначення професійного, то саме на його основі складаються вимоги до майбутньої професії (Є. Климов, А. Маркова, С. Чистякова та ін.). З часом життєве самовизначення набуває рис професійного самовизначення, яке передбачає побудову особистого професійного плану, формування внутрішньої готовності до усвідомленого й самостійного уявлення, коректування й реалізації перспектив власного розвитку, готовність визначати особистісно значущі смисли в конкретній професійній діяльності [2].

Проблема вибору життєвого й професійного шляху виникає у певний період у всіх молодих людей. Однак, відзначав І. Кон, професійні переваги, що склалися у особистості, часто не є ґрунтовно продуманими й остаточними не лише для

школярів, але й для учнів закладів професійної освіти, і, як наслідок, багатоваріативність соціально-професійних виборів робить процес життєвого й професійного самовизначення достатньо суперечливим [16]. Виникає, насамперед, протиріччя між необхідністю здійснення такого вибору і неготовністю значної частини юних до його здійснення. Проблема такого вибору притаманна не лише старшокласникам, але й учням професійно-технічних навчальних закладів, які часто у своєму виборі спираються на фактори, які, фактично, не мають відношення до майбутньої професії (доступність, близькість до місця проживання й т.п.), а планування подальшої освітньо-професійної траєкторії відкладається ними до закінчення навчання.

Принагідно зазначимо, що професійне самовизначення тісно пов'язане з самовизначенням соціальним, оскільки вибір професії передбачає й визначення учнем свого місця в соціальній структурі суспільства, як і навпаки, прагнення увійти до складу визначеної соціальної групи суттєво впливає на вибір професії [17]. Таким чином, підвищення ефективності психолого-педагогічного забезпечення процесу професійного самовизначення учнівської молоді на етапах оптації й набуття професійної освіти є не лише психолого-педагогічною, але й соціально-економічною проблемою.

Шляхи вирішення комплексу проблем, пов'язаних із професійним самовизначенням учнівської молоді, впродовж тривалого періоду розглядалися вітчизняними педагогами і психологами у контексті вдосконалювання змісту, форм і методів профорієнтаційної роботи. Принагідно зазначимо, що до середини минулого століття при підготовці молоді до професійного самовизначення у ряді європейських країн і США застосовувався комплекс організаційних і психолого-педагогічних заходів, який визначався як професійне керівництво («vocational guidance») або професійна орієнтація. Він передбачав надання відповідних послуг консультаційного характеру, спрямованих на вирішення актуалізованої потреби молоді людини у виборі професії, роду занять, визначення напряму й місця подальшого навчання. При цьому професійне керівництво мало своєю метою, насамперед, забезпечення економіки кваліфікованими кадрами, орієнтуючись на її

потреби, а не на індивідуальні потреби, переваги, ціннісні орієнтації молоді [31]. Разом з модифікаціями парадигми освіти професійний керівництво стало більшою мірою орієнтуватися на роботу з людиною в аспекті формування у неї універсальних поведінкових навичок, які б забезпечували гармонічне проходження можливих кризових моментів або періодів прийняття відповідальних рішень щодо професійної діяльності, у тому числі й підготовки до неї. З прийняттям людиноцентристської парадигми освіти, основний акцент у здійсненні психолого-педагогічного супроводження професійного самовизначення молоді перемістився з професійної орієнтації (професійного керівництва) на консультування для професійної кар'єри («career counseling», «career guidance»). У ряді економічно розвинених країн воно реалізується як педагогічна система, метою якої є формування у молоді людини адаптаційних здатностей і навичок, що дозволяють їй, з урахуванням конкуренції на ринку праці, ефективно використовувати свій особистісний і професійний потенціал для досягнення цілей, поставлених у процесі професійного самовизначення. У країнах Європейського Союзу, США, Канаді тощо консультування для кар'єри (часто використовуються й інші терміни, наприклад «кар'єрне консультування», «консультування для здійснення кар'єри») реалізується як державними так і недержавними структурами. Вони забезпечують психолого-педагогічну підтримку при виборі професійного й життєвого шляху різним категоріям населення, насамперед учнівській молоді. При цьому консультування з професійної кар'єри розглядається як окремий напрям фахової діяльності. У США діють дві організації, що поєднують фахівців з кар'єрного консультування: Національна асоціація розвитку кар'єри (NCDA) і Національна асоціація консультантів з питань зайнятості (NECA). Обидві асоціації є підрозділами Американської асоціації консультування, яка в першу чергу опікується проблемами розвитку кар'єри й наданням консультаційних послуг у цій сфері.

Принагідно зазначимо, що у Сполучених Штатах Америки розробці технологій підготовки школярів до усвідомленого вибору професії, які реалізуються у контексті програм спрямованих кар'єрний розвиток, приділяється

значна увага з боку держави. У 1994 році Конгрес США прийняв акт (закон) «School-to-Work» (у дослівному перекладі «Школа – роботи»), який головним національним багатством країни визначив не сировину та засоби виробництва, а висококваліфіковані та професійно мобільні кадри. Цей документ орієнтує освітян:

- на підготовку школярів до майбутньої роботи і кар’єри;
- на навчання школярів навичкам ефективної поведінки в умовах ринку праці;
- на об’єднання академічних і професійно зорієнтованих знань та умінь;
- на формування у школярів особистісних цілей і планів щодо власної кар’єри;
- на зв’язок між освітніми установами і підприємствами;
- на забезпечення наступності освіти і зайнятості;
- на скорочення безробіття, особливо серед молоді;
- на завчасний вибір школярами майбутнього робочого місця [45].

Одним із засобів реалізації згаданого закону є курси з розвитку кар’єри (Career Development). Вони спрямовані на забезпечення самопізнання та розвиток самооцінки учнів, їхнього ознайомлення з використанням знань з набутих у школі знань для вибору, планування й реалізації кар’єри, набуття досвіду трудової діяльності тощо [8].

Результативність діяльності з психолого-педагогічного супроводу кар’єрного розвитку особистості досить важко оцінити кількісними й якісними показниками. Проте, відкладені у часі, але позитивні ефекти кар’єрного консультування підтверджуються лонгітюдними дослідженнями, високим соціальним статусом професії кар’єрного консультанта, зацікавленістю держави й суспільства у вирішенні проблем, пов’язаних з підготовкою молодого покоління до вибору й реалізації професійної кар’єри. Так, наприклад, за даними Бюро статистики праці у США прогнозувався зростання кількості робочих місць для консультантів з супроводу й розвитку кар’єри на 14% у період 2008 – 2018 рр. (джерело – www.bls.gov).

Останнім часом у нашій країні в сферах соціології, педагогіки, психології, менеджменту, профорієнтології тощо здійснюються теоретичні дослідження, що мають за мету уточнення суті понять «кар'єра» і «професійна кар'єра», розробку критеріїв успішності професійної кар'єри, використання особистісно-орієнтованого, компетентнісного, аксіологічного й інших підходів у психолого-педагогічному супроводі підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

У словниках кар'єра розглядається в контексті сфери зайнятості, просування в професійній сфері, досягненням певного становища суспільстві. Кар'єру як ланцюг подій, які складають життя людини, послідовність професійних занять й інших життєвих ролей, які разом виражають її прихильність діяти відповідно до його узагальненою моделлю саморозвитку, як послідовність позицій, що винагороджуються або не винагороджуються, які обіймає особа починаючи з підліткового періоду й до виходу на пенсію, частиною яких є професійна діяльність, визначав Д. Сьюпер. На думку дослідника, кар'єра містить такі послідовні професійні ролі: учень → працівник → пенсіонер. Вони доповнюються непрофесійними, сімейними й суспільними ролями [47, с. 4]. Таким чином, у широкому сенсі під «кар'єрою» розуміється загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах його життєдіяльності, а у вузькому – динаміка статусних положень й активності особистості у трудовій діяльності [32].

Професійна кар'єра розглядається як цілеспрямований процес (і результат) формування професійної траєкторії людини у контексті її близької й віддаленої трудової перспективи, який планується й реалізується з урахуванням потреб і можливостей особистості й запитів суспільства, дозволяє людині здійснювати бачення себе й свого місця в системі виробничих і соціальних відносин [38, с. 203]. Таким чином, професійну кар'єру прийнято розглядати не лише як просування по посадових сходах, але й як процес реалізації людиною себе і своїх можливостей у фаховій діяльності. За такого підходу кар'єру як процес реалізації людиною самого себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності,

досягнення особистісного «акме» визначав Є. Могільовкін [21]. Професійну кар'єру можна характеризувати й як процес самореалізації людини у професійній діяльності [22]. Оскільки в широкому сенсі кар'єра визначається Д. Сьюпером як загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах її життя, яке характеризується динамікою соціально-економічного становища, статусно-рольових характеристик і форм соціальної активності особистості, то професійна кар'єра обов'язково супроводжується індивідуально-професійним розвитком, а високий рівень професіоналізму, у свою чергу, є важливим чинником успішного професійного й особистісного розвитку. Відтак кар'єру доцільно розглядати у контексті професійної орієнтації, особистісного й професійного самовизначення, що знаходить відображення у понятті «планування професійної кар'єри». За такого підходу у педагогічному контексті до числа основних проблем належить визначення впливу різних виховних інституцій на формування у особистості настанови щодо успішного кар'єрного розвитку й розробка технологій кар'єрного консультування.

У дослідженнях з проблеми професійної кар'єри можна виокремити й таку тенденцію: рішення щодо вибору кар'єри є серію «мікрорішень», через які людина на різних етапах свого життя вибудовує власну кар'єру. У цих мікрорішеннях виражена суб'єктивна складова кар'єри людини, яка віддзеркалює її «Я-концепцію» [13]. На взаємозв'язок розвитку професійної кар'єри й становлення «Я-концепції» особистості вказував ще Д. Сьюпер [47]. Побудову кар'єри як процес професійного самовизначення, що представляє собою серію відповідних виборів і який базується на «Я-концепції» особистості як відносно цілісним утворенні, що з часом змінюється, розглядав М. Пряжников [28]. Аналіз робіт А. Деркача, В. Ігнатова, О. Москаленко, Т. Шалавиної, С. Чистякової та інших дослідників дозволяє прийти до висновку, що при розгляді професійного самовизначення в тісному взаємозв'язку з життєвим і особистісним самовизначенням, поняття «вибір професійної кар'єри» і «професійне самовизначення» є близькими. Таким чином, можна вважати, що засобом підготовки учнів до професійного самовизначення слід розглядати не тільки

професійну орієнтацію, але й більш широкий комплекс психолого-педагогічних заходів, які визначаються як «консультування для кар'єри». При цьому, на нашу думку, вірним слід вважати й твердження, згідно з яким професійна орієнтація є одним з інструментів кар'єрного консультування.

Сказане вище дозволяє розглядати кар'єру як соціально-психологічний феномен, пов'язаний з цільовою активністю, самореалізацією, самооцінкою людини, формуванням її позитивної Я-концепції, рефлексією з суб'єктивним відчуттям успіху у професійній діяльності, діями, спрямованими на досягнення успіху у професійній діяльності тощо [40]. За такого підходу під професійною кар'єрою ми розуміємо цілеспрямований процес і результат формування професійно-освітньої траєкторії людини, яка включає прагнення до професійного успіху, самореалізації у професійній діяльності, накопичення й розвиток її соціально-професійних та професійних компетенцій, який супроводжується рефлексивним бачення себе та свого місця у системі професійних відносин відповідно до системи суспільних цінностей.

Процес вибору й планування кар'єри учнівською молоддю на етапі професійної підготовки, зокрема – під час навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти обумовлюється низкою як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. У першу чергу він залежить від особливостей особистісного та професійного розвитку (мотивація, рівень домагань, система цінностей, психофізіологічні особливості тощо) молоді людини. На вибір кар'єри суттєво впливають соціально-економічні фактори, стать, матеріальні можливості, думка референтної групи (батьки, друзі, однокласники і т. ін.), профорієнтаційна робота, профілізація школи, засоби масової інформації тощо. Можуть на цей вибір впливати й різного роду випадкові події.

З метою визначення особливостей вибору, побудови та реалізації професійної кар'єри нами було проведено опитування 1680 учнів міських закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Зокрема нами вивчалися фактори впливу на вибір майбутньої професії та місця навчання. Серед факторів впливу на вибір майбутньої професії чільні місця послідовно обіймають: поради батьків,

власне бажання й поради друзів (родичів). Наступні три місця обіймають: профорієнтаційна робота школи; відвідування гуртків (секцій); профорієнтаційна робота закладу професійної освіти. Останні рангові місця набули засоби масової інформації; профільне (допрофільне) навчання у школі й профорієнтаційна діяльність служби зайнятості.

Таким чином, провідні фактори впливу на вибір майбутньої кар'єри не є педагогічно керованими. Крім того, батьки, учні та їх найближче оточення як правило не володіють упорядкованою інформацією щодо світу професій, правилами вибору професій, знаннями стосовно особливостей особистості опитанта тощо. Наступні три фактори пов'язані з педагогічним впливом на процес кар'єрного розвитку юних. Проте, як на нашу думку, учень обирає позакласну (позашкільну) роботу скоріше як засіб реалізації пізнавальних чи професійних інтересів, які сформовано або формуються. В цьому випадку педагогічний вплив полягає у закріпленні або розвитку таких інтересів.

Останні за значущістю фактори впливу є зовнішніми і лише один з них обумовлений педагогічним впливом. Також встановлено, що в гендерному аспекті дієвість факторів впливу на вибір майбутньої професії освіти за переважною більшістю параметрів практично співпадають й розрізняються в межах $\pm 2\%$. Єдиним фактором, де ця розбіжність є більшою, виявилась профорієнтаційна робота школи. Ефективною її вважають 37,9% опитаних дівчат і 62,1% опитаних юнаків, тобто різниця складає більш за 24%.

Одним із завдань нашого дослідження було виявлення освітньо-професійних планів учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Результати їх вивчення для кожного курсу окремо та узагальнені результати наведено у таблиці 1.1.

Освітньо-професійні плани учнів ПТНЗ (у % від загальної кількості респондентів)

Варіант освітньо-професійної траєкторії на найближчу перспективу	I курс		Разом I курс	II курс		Разом II курс	III курс		Разом III курс	Разом I-III курси
	дівчата	юнаки		дівчата	юнаки		дівчата	юнаки		
працювати по закінченню ПТНЗ за набутою професією	29,4	26,2	55,6	29,3	32,0	61,3	29,2	26,3	55,5	57,5
працювати по закінченню ПТНЗ за іншою професією	11,1	10,2	21,3	7,9	8,7	13,6	12,0	10,2	22,2	20,0
по закінченню ПТНЗ планую поступати до ВНЗ за напрямом навчання у ПТНЗ	5,5	4,1	9,6	3,1	6,3	9,4	3,8	5,9	9,7	9,6
по закінченню ПТНЗ планую поступати до ВНЗ за іншим професійним напрямом	6,3	7,2	13,5	5,1	7,5	12,6	6,2	6,4	12,6	12,9

Результати дослідження свідчать про те, що понад третини респондентів (34,8%) по закінченню професійно-технічного навчального закладу планує змінити професію. З наведених даних випливає, що максимальна кількість учнів, які вважають за необхідне змінити професію, припадає на I-й та III-й роки навчання (понад 34%), а мінімальний на другий рік навчання (26,2%).

Успішність професійної кар'єри багато в чому залежить від ступеня усвідомленості зробленого молодою людиною професійного вибору, тобто наскільки вдалим, адекватним його здібностям і схильностям було професійне самовизначення, несуперечливості життєвого й професійного самовизначення, ціннісної сфери особистості, його уявлень про професійну кар'єру тощо. При цьому вибір і реалізація кар'єрної траєкторії залежить не лише від обставин життя й можливостей індивіда, але й типологічних особливостей особистості, від

індивідуальних уявлень щодо професійного успіху, на основі яких планується розвиток професійної кар'єри. Планування кар'єри здійснюється у процесі реалізації двох взаємозалежних процесів: планування життєвого шляху й планування професійної траєкторії. Процес планування дозволяє конкретизувати й узгоджувати життєві й професійні цілі й цінності особистості, визначати етапи й засоби досягнення мети, роблячи образ професійної кар'єри структурованим і емоційно привабливим, а чітко продумані професійні плани й адекватні уявлення про майбутню професійну кар'єру мінімізують імовірність впливу випадкових факторів [32, с. 37].

Як зазначалося вище, у другій половині минулого століття термін «консультування для кар'єри» набув поширення нарівні з термінами «професійне керівництво» і «професійна орієнтація». При цьому відзначимо, що дотепер не існує спільної точки зору на визначення цілей і принципів кар'єрного консультування. Так, Санні Хансен зазначала, що консультування для кар'єри повинне виконувати такі основні функції:

- надання людині допомоги щодо розробки загальної моделі її життя, відмовившись від акцентування уваги лише на проблемах вибору людиною професії і пошуку роботи;
- допомога людині в усвідомленні перспектив соціалізації у процесі реалізації власної кар'єри;
- переміщення центру ваги консультативної допомоги з проблеми вибору професії на більш значущу проблему – вибір життєвого шляху в цілому;
- сприяння інтеграції людини в динамічне суспільство;
- допомога в подоланні гендерних життєвих і професійних стереотипів [43].

Модифікація парадигми професійного керівництва дала змогу розширити його межі й уточнити загальні положення щодо консультування для кар'єри:

1. Консультування для кар'єри має зосереджуватися на допомозі учням у розвитку навичок прийняття рішень щодо професійного майбутнього, а також здійснення життєвого вибору.

2. Оскільки всі життєві рішення й плани є вираженням «Я-концепції»

людини, то важливою є допомога в досягненні учнем саморозуміння перед вступом у світ праці. При цьому інформація щодо світу праці не повинна обмежуватися виключно інформацією про умови праці, зокрема, матеріальну винагороду за неї, але й приділяти увагу співставленню вимог професійної праці з прагненнями й ціннісними установками людини.

3. Повинна приділятися належна увага системі цінностей людини, її вільному часу, освіті, особистісному та професійному розвитку тощо, оскільки ці фактори взаємодіють у процесі розвитку кар'єри, формують стиль життя і сприяють реалізації життєвих цінностей особи.

4. Консультування для кар'єри має справу з широким спектром можливостей вибору, не обмежуючись лише вузькопрофесійними інтересами людини. Здійснюючи вибір професії, вона дбає про збереження своєї індивідуальності й про відповідність перспектив роботи особистісним характеристикам і прагненням.

5. Консультування з кар'єри враховує індивідуальні особливості особи. Однією із цілей консультування є пошук напряму професійної праці, де ці особливості можуть бути реалізовані й розвинені.

6. Кар'єрне консультування має допомагати людям створювати оптимальні плани професійного розвитку, передбачати багатоваріантність шляхів досягнення цілей, забезпечувати певну гнучкість при постановці відповідних цілей, озброїти сучасною методологією для сприйняття й ефективного функціонування у динамічних соціоекономічних умовах [31].

Згадана вище NCDA трактує кар'єрне консультування як стосунки клієнта і консультанта сам-на-сам або в складі малої групи, що мають на меті надання допомоги щодо інтегрування й застосування розуміння своїх можливостей та об'єктивних обставин для прийняття оптимального рішення при виборі кар'єри й при просуванні по службі» [46, с. 139]. Більш розгорнуте визначення кар'єрного консультування і пов'язаних з ним понять сформульоване Д. Брауном і Л. Брукс. На думку авторів, розвиток кар'єри передбачає вибір професії, її освоєння, професійну адаптацію та просування по кар'єрі. За такого підходу кар'єрне

консультування є міжособистісним, тобто суб'єкт-суб'єктним, процесом, що має за мету надання допомоги людині у вирішенні проблем розвитку її кар'єри. При цьому розвиток професійної кар'єри є процесом, який здійснюється впродовж усього життя людини і який динамічно взаємодіє з іншими її сторонами.

Коло близьких до професійної кар'єри проблем містить у собі, але не обмежується лише ними, такі проблеми: зняття невизначеності при виборі кар'єри; зростання ефективності трудової діяльності; адаптацію у професійному середовищі; невідповідності людини і професійного середовища; неадекватну або незадовільну інтеграцію професійної та інших життєвих ролей [41, с. 5]. У вітчизняній психології та педагогіці досі не існує загального підходу до визначення суті кар'єрного консультування. Консультування для професійної кар'єри (кар'єрне консультування) ми розглядаємо як вид міждисциплінарного (психолого-педагогічного та профорієнталогічного) консультування, що має за мету надання особі допомоги у вирішенні індивідуальних проблем вибору й розвитку професійної кар'єри. Розвиток професійної кар'єри (кар'єрний розвиток, кар'єрне зростання) можна визначити як процес самореалізації особи у професійній діяльності, що супроводжується накопиченням трудового досвіду, систематизацією й розвитком її знань, навичок, особистісних якостей тощо, і приводить до переходу до більш високого соціально-професійного статусу.

1.2. Поняття про кар'єрну компетентність

На нашу думку, в умовах широкого використання в системі освіти компетентнісної парадигми мету кар'єрного консультування доцільно визначити саме в її руслі. Варто зазначити, що в аналогічному напрямі в останнє десятиліття розвивалися й дослідження, що мали на меті модернізацію профорієнтаційної роботи з молоддю. У роботах Л. Курочкина [18], П. Лернера [19], Н. Родичева [29], С. Чистякової [37] та інших дослідників чітко простежується тенденція до оновлення системи профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю на основі саме компетентнісного підходу.

Для вивчення проблеми підготовки молоді до вибору й реалізації

професійної кар'єри та формування кар'єрних орієнтацій важливими є дослідження, що відображають факт суб'єктивного ставлення особистості до власної кар'єри. Саме такий аспект розкриття поняття «професійна кар'єра» притаманний багатьом дослідженням цієї проблематики. Як професійний шлях людини, у процесі якого вона розвивається, визначав кар'єру Г. Десслер [5]; як мотивацію до досягнення успіху, знання самого себе, успіх і самовіддачу, самоконтроль і працездатність, процес успішної самореалізації, що супроводжується соціальним визнанням, що і є результатом просування службовими сходами, її розглядали В. Дятлов і В. Травин [34]; як вектор професійного становлення особистості, що залежить від соціально-психологічних характеристик людини, визначила кар'єру О. Цариценцева [36]. Фактор суб'єктивного ставлення людини до власної кар'єри детермінує рефлексивне усвідомлення довілля й самого себе. Саме із цих позицій визначає кар'єру Л. Ковальова, розглядаючи її як цілеспрямований процес і результат формування життєвої траєкторії людини, що охоплює близьку й далеку перспективу, з урахуванням цінностей і цілей суспільства та особистості, що дає змогу здійснювати рефлексивне бачення себе й свого місця у системі суспільних і виробничих відносин [14, с. 63].

Психолого-педагогічний аспект кар'єри, пов'язаний з характеристиками розвитку й саморозвитку особистості, дає змогу вважати, що кар'єрне консультування повинне сприяти переходу особистості від одного рівня свого розвитку до вищого, розбудовуючи при цьому прагнення до самореалізації, здатності до саморозвитку, самооцінки й самоаналізу кар'єрного потенціалу, вибору, плануванню й реалізації кар'єри [40, с. 21]. А саме здатність людини до ефективного виконання конкретних дій у певній предметній області багато вчених (Е. Зеєр, П. Лернер, І. Малкова, Д. МакКлелланд та ін.) визначають як компетентність.

Аналіз підходів до визначення суті поняття «компетентність» (Н. Абакумова, І. Зимняя, Е. Зеєр, І. Сергеев, Ю. Татура, А. Хуторський та ін.) дає змогу стверджувати, що компетентність є особистісною характеристикою, яка

проявляється в діяльності і має вирішальне значення для досягнення в ній успіху. При цьому компетентність характеризується динамічністю, тобто вона формується упродовж усього життя людини. Таким чином, основною метою консультування для професійної кар'єри можна вважати формування в учнівській молоді кар'єрної компетентності.

Термін «кар'єрна компетентність» введено до наукового обігу відносно недавно. Одне з перших згадувань про нього міститься в роботах Г. Хаккета, Н. Беца, М. Доти, які використовували цей термін для опису сукупності здатностей, необхідних для розвитку академічної кар'єри жінок в галузях, де традиційно домінували чоловіки. У змістовному плані дослідники виділили такі відповідні здатності: комунікативні й організаторські, навички міжособистісного спілкування й поведінки, планування кар'єри й особистісного розвитку в напрямках професійної діяльності, позитивне мислення, адекватну самооцінку тощо [42].

Кар'єрну компетентність як мету вміння вирішувати кар'єрні проблеми, а також ефективно вибудовувати власний кар'єрний шлях, визначав Є. Могильовкін [21]. Аналізуючи особливості розвитку кар'єрної компетентності в період одержання професійної освіти, О. Садон визначила її як систему уявлень про кар'єру, можливості й шляхи кар'єрного зростання. На думку дослідниці, вона включає вміння прогнозувати майбутню кар'єру, долати кар'єрні кризи, а також «кар'єрну самоефективність» (здатність до визначення мети кар'єри, кар'єрного планування і вирішення кар'єрних проблем) [25].

Кар'єрну компетентність як здатність і готовність до проектування й реалізації індивідуального кар'єрного маршруту з урахуванням особистісних особливостей, наявної системи знань, умінь і навичок, рівня сформованості культури їх застосування тощо визначала Н. Нікітіна [35].

Кар'єрну компетентність учня закладу професійної освіти як здатність і готовність до проектування й реалізації індивідуального кар'єрного маршруту, наявність професійно значущих якостей особистості, систематизованих знань, умінь, навичок і культури їх використання у процесі взаємодії з кар'єрним

простором професійної діяльності визначав О. Кежов [12, с. 62].

Кар'єрну компетентність як інтегративну якість особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність реалізувати свій професійний та особистісний потенціал у можливих шляхах соціально-трудової діяльності, розглядала С. Осипова [24].

Таким чином, аналіз досліджень за цією проблематикою дає змогу розглядати кар'єрну компетентність як інтегративну якість особистості, що характеризує її прагнення, ставлення, готовність і спроможність до вибору, планування та реалізації професійної кар'єри, передбачає рефлексивне бачення себе та адекватну самооцінку. За такого підходу консультування з професійної кар'єри можна розглядати як систему організаційного, психолого-педагогічного й інформаційного забезпечення та супроводу розвитку кар'єрної компетентності особистості.

Теоретичний аналіз досліджень, присвячених проблемі кар'єрної компетентності (С. Алексеєва, І. Гриценко, Д. Закатнов, Л. Ковальова, В. Орлов, А. Соколова, О. Толгурова, І. Янченко), уможливорює виокремити в його структурі особистісно-ціннісний, когнітивний, рефлексивно-оцінний та діяльнісний компоненти. Використання зазначеної структури дасть змогу виявити, теоретично обґрунтувати й експериментально перевірити педагогічну ефективність функціонування системи консультування з кар'єри учнів ПТНЗ.

Особистісно-ціннісний компонент кар'єрної компетентності характеризується такими показниками: інтересом до набуття професійної освіти; позитивною мотивацією до вибору та розвитку професійної кар'єри; соціально та особистісно значущими кар'єрними орієнтаціями; наявністю соціально значущих професійних ціннісних орієнтацій; уявленнями про професійний успіх, котрі не суперечать нормам суспільної моралі.

Когнітивний компонент кар'єрної компетентності характеризується: наявністю та оновленням знань стосовно майбутньої професійної діяльності; упорядкованими знаннями щодо типів, етапів, стратегій і шляхів розвитку кар'єри; знанням вимог до особистісних якостей, необхідних для успішної

професійної діяльності.

Рефлексивно-оцінний компонент характеризується здатністю до: самоаналізу й адекватної самооцінки; оцінки результатів власної навчальної та практичної діяльності у процесі набуття професійної освіти; розв'язання кар'єрних проблем на етапах її вибору і планування.

Діяльнісний компонент характеризується включенням учня у процес професійної освіти як суб'єкта, що усвідомлено планує й реалізує професійну кар'єру; діяльністю щодо накопичення і розвитку компетностей, необхідних для самореалізації у певній професійній галузі; актуалізацією власних можливостей, спрямованих на розвиток компетентностей, необхідних для здійснення кар'єри; плануванням кар'єри, у процесі якого учні визначають її цілі та шляхи їх досягнення, а також здійсненням практичних заходів із їх реалізації [7; 14; 25; 40].

За такого підходу, одним з найважливіших результатів кар'єрного консультування є формування в учня індивідуального проекту розвитку кар'єри. Він є результатом послідовного перетворення кар'єрних установок учня в конкретний план дій. Такий план є поетапним і передбачає побудову послідовності дій щодо його практичної реалізації. При цьому зазначені дії повинні враховувати сильні і слабкі сторони учня, його об'єктивні можливості, а також потреби ринку праці. Проектування індивідуальної кар'єри передбачає, з однієї сторони, діагностику особистісного кар'єрного потенціалу (оцінка сильних і слабких сторін, психологічних особливостей і професійного досвіду, прояснення життєвих пріоритетів і очікувань, пов'язаних з кар'єрою тощо), а з іншого – аналіз соціально-економічної ситуації в регіоні й можливостей, що існують на ринку праці. Індивідуальний проект кар'єри передбачає вироблення оптимальної стратегії кар'єрного розвитку, уписаної в індивідуальний і соціальний контекст життя учня, а також розробку тактики та стратегії реалізації кар'єри з покроковим планом дій для розв'язання конкретних завдань з урахуванням індивідуальних ресурсів учня. Супровід реалізації проекту кар'єри передбачає систематичну мобілізацію індивідуальних ресурсів випускника ПТНЗ, моніторинг ринку праці й активне використання його можливостей.

Таким чином, одним із проявів кар'єрної компетентності є здатність молодшої людини до проектування траєкторії власного професійного розвитку. Індивідуальну траєкторію професійного розвитку можна визначити як персональну стратегію професійного розвитку учня, удосконалення його особистісних якостей та формування професійних компетенцій, що вибудовується на основі усвідомлення й суб'єктивізації професійних цілей та цінностей. Індивідуальна траєкторія у своїй структурі містить інваріативну та варіативну складові. Інваріантна складова індивідуальної траєкторії професійного розвитку орієнтована на модель фахівця і, зокрема, містить професійні компетенції. У варіативній складовій відбивається особистість учня, його соціально-психологічні особливості, потреби, мотиви, інтереси, здатності тощо [1].

За існуючими періодизаціями професійного розвитку особистості (Є. Климів, М.Пряжников, Д. Сьюпер, В. Толочек та ін.) одним з нормативних періодів професійного розвитку є період професійної підготовки, який передбачає цілеспрямоване освоєння людиною системи знань, практичних навичок й умінь в обраній професійній діяльності, формування ціннісних уявлень про дану професійну спільність, розвиток і наповнення предметним змістом майбутньої професійної активності, формування професійної придатності на основі розвитку професійно важливих якостей і професійно орієнтованих особистісних структур [33, с. 372].

Для сучасної освіти, відзначав Е. Зеєр, характерними є три моделі професійної підготовки: адаптаційна модель, що характеризується виконанням діяльності відповідно до запропонованих правил, норм, алгоритмів, і в якій домінує тенденція адаптації до професійної діяльності; модель самодіяльної організації, орієнтованої на підготовку фахівців, здатних самостійно організовувати свою діяльність, самостійно ухвалювати рішення й відповідати за здійснювані дії, тобто її головною характеристикою є самоорганізація; модель професійного саморозвитку – ключовою характеристикою якої є самореалізація особистості у професії, комбінація автономності з роботою у складі команди, готовність до інновацій тощо.

Кожній моделі, зазначав автор, відповідають певні дескриптори і цільові орієнтації: для адаптаційної моделі дескрипторами виступають знання, уміння, навички і професійно важливі якості; для моделі самоорганізації – загальнокультурні та професійні компетенції; для концептуальної моделі самореалізації – метапрофесійні компетенції й узагальнені надпрофесійні компетенції, що характеризуються широким радіусом дій [11, с. 125–126]. Таким чином, за умови прийняття компетентнісної парадигми консультування з професійної кар'єри, воно є одним із засобів реалізації моделі професійного та кар'єрного саморозвитку особистості.

Сучасна організація освітнього процесу і зміст навчально-виховних заходів у системі професійної (професійно-технічної) освіти, констатує В. Любарець, не забезпечують формування в учнів необхідного рівня компетентностей для їх конкурентоспроможності й належного розуміння процесу становлення та розвитку професійної кар'єри. Наразі недостатній рівень готовності учнівської молоді до професійної діяльності багато в чому обмежує її можливості приймати оптимальні рішення щодо розвитку своєї подальшої трудової діяльності, планування професійної кар'єри й успішної адаптації до динамічного ринкового середовища [20].

1.3. Система консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Наявність належної теоретичної бази та соціально-економічна актуальність проблеми підвищення якості людського капіталу країни зумовлюють необхідність проектування й реалізації системи консультування з професійної кар'єри. Зазначимо, що в Україні впродовж понад двох десятиріч створювалася державна система професійної орієнтації населення, метою якої є активізація процесу професійного самовизначення та реалізація здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [27]. Іншими словами, для вирішення проблеми професійного самовизначення, яке за своїм змістовним

наповненням є близьким до проблеми формування кар'єрної компетентності [9], потребується створення окремої системи. Проте у задекларованій Концепції державної системи професійної орієнтації населення, затвердженій у 2008 році, зазначена система де-факто не існує як на загальнодержавному рівні, так і на рівні системи освіти. Як правило, певні елементи системи профорієнтаційної роботи здійснюються лише на рівні закладів освіти, насамперед, – закладів загальної середньої освіти. Однією з причин такого стану є відсутність, щонайперше, нормативного (наприклад, профорієнтаційна робота з учнівською молоддю регулюється положенням, затвердженим ще в 1996 році, яке не враховує докорінних змін, що відбулися у соціально-економічній та освітній сферах і, як наслідок, не відповідає потребам й реаліям сьогодення) та кадрового забезпечення профорієнтаційної роботи.

Створення системи консультування з професійної кар'єри детермінується низкою об'єктивних протиріч, які в рамках існуючої системи профорієнтаційної роботи не можуть бути успішно розв'язаними. До них, зокрема, відносяться:

– протиріччя між інтересами особистості й інтересами суспільства в частині розвитку людського капіталу, а це означає, що кар'єрне консультування може виконувати подвійну функцію: з одного боку, забезпечувати психолого-педагогічну підтримку професійного розвитку особистості, з іншого – орієнтувати молодь на оволодіння професіями, що є актуальними для економіки. У другому випадку метою кар'єрного консультування є не стільки підготовка учня до самостійного усвідомленого вибору освітньо-професійної траєкторії, скільки в його орієнтації на вибір однієї із дефіцитних, переважно робітничих професій. Такий підхід передбачає маніпулювання свідомістю молодої людини і, врешті, спрямований на обмеження свободи освітньо-професійного вибору;

– протиріччя між соціальними міфами щодо світу професій й реальними соціально-економічними потребами щодо відтворення продуктивних сил суспільства в аспекті значущості професій. Вибір професійної кар'єри розглядається учнем, його батьками, педагогами, референтною групою тощо крізь призму престижності професії, обов'язковості набуття вищої освіти,

«меншовартості» робітничих професій тощо. Тобто у багатьох випадках мова йде не про вибір професії, а про вибір свого майбутнього соціального статусу, який підмінює сенс і зміст професійної діяльності, що обирається, схильність і здатність до неї тощо;

– застарілі підходи до профорієнтаційної роботи. У закладах освіти, які здійснюють профорієнтаційну роботу з молоддю, вона часто реалізується на основі застарілих, педагогічно неефективних підходів. У багатьох випадках переважає підхід, якому притаманні: проведення профорієнтаційної роботи як розрізнених і безсистемних заходів; пасивність й особистісне незалучення учнівської молоді; оцінка результативності переважно за кількісними показниками «охопленого контингенту» та ін. Профорієнтаційну роботу можна вважати недостатньо ефективною в тому разі, коли не налагоджене соціальне партнерство закладів освіти з підприємствами та установами, професійними навчальними закладами, службами зайнятості тощо. В освітніх закладах, де профорієнтаційна робота організована системно, вона спрямована, насамперед, на підготовку і супровід конкретного професійного вибору, а не на формування набору компетентностей, зокрема кар'єрних, необхідних суб'єктові професійного саморозвитку.

Особливості планування професійної кар'єри учнями професійно-технічних навчальних закладів потребують системного розгляду змісту, форм та методів кар'єрного консультування. Вочевидь, що шлях до вирішення цієї проблеми полягає в розробці науково обґрунтованих та практико-орієнтованих матеріалів, які реалізовуватимуться на базі спеціалізованих освітньо-консультативних осередків, а саме, центрів консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ. Наразі соціально-економічні зміни, які відбуваються в українському суспільстві та світі, спонукають педагогічну науку і практику до створення освітнього середовища, здатного значною мірою задовольнити особистісні та суспільні потреби в напрямі формування професійної кар'єри.

Підготовка молоді до побудови професійної кар'єри має на меті встановлення певного співвідношення між світом освіти і світом професійної

праці. Включення такої підготовки до змісту освітнього процесу в 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, як правило не має розвинутих навичок адаптації у динамічному професійному середовищі; значна кількість учнів не може встановити 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'єктивні ставлення 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 специфічних навичок, які дали б їм змогу адаптуватися до змін суспільства саме так, щоб робота ставала більш значимою частиною всього способу життя [6, с. 120-121].

Проектування системи підготовки учнів до вибору й реалізації професійної кар'єри передбачає уточнення змістовного наповнення дефініцій «педагогічна система» та «педагогічне проектування». Теоретичне обґрунтування зазначених дефініцій не є метою нашого дослідження, тому нам достатньо прийняти певні існуючі підходи до змістовного наповнення зазначених дефініцій.

Насамперед зазначимо, що якщо мова йдеться про проектування як компонент педагогічної діяльності, то мається на увазі проектування педагогічних систем. При цьому у педагогіці поняття «педагогічна система» має досить різноманітне змістове навантаження. В останній час поняття «педагогічна система» розглядається з позицій системного підходу до вивчення педагогічних явищ. За такого підходу як систему можна розглядати і систему освіти в цілому, і систему професійної (професійно-технічної) освіти (а також систему загальної середньої, або передвищої фахової, або вищої і таке інше), або окрему освітню установу. Усі вони складаються з кінцевої множини взаємопов'язаних елементів, які є упорядкованими по відношенням і характеризуються єдністю загальних цілей функціонування. Для будь-якої педагогічної системи характерною є наявність таких груп елементів: цілі освіти; зміст освітньої діяльності; форми,

методи, засоби тощо освітньої діяльності; педагоги; учні. При цьому системоутворюючим елементом педагогічної системи є її цілі. Таким чином, види педагогічних систем розрізняються за своїм призначенням, і, як наслідок, особливостями організації та функціонування [30].

Цілі педагогічної системи є ієрархічними і залежать від її рівня. Ієрархію педагогічних систем очолює система освіти, мета функціонування якої визначається Законом України «Про освіту». Згідно з Законом метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору [10]. Мета системи професійної (професійно-технічної) освіти визначена статтею 15 зазначеного Закону і полягає у формуванні і розвитку професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. З позицій проблеми професійного й кар'єрного розвитку особистості метою закладу професійної (професійно-технічної) освіти доцільно визначити формування кар'єрної компетентності учнів.

У контексті власне кар'єрного консультування заклади професійно-технічної освіти можуть розв'язувати наступні завдання:

1. Допомога учневі в самооцінці й самоаналізі, оскільки планування кар'єри передбачає, насамперед, наявність в учнів знань про себе та свої можливості. Прийняття рішень щодо власної кар'єри може бути вірним тільки тоді, коли вони засновані на ясному розумінні учнем самого себе, своїх слабких і сильних сторін, своєї мотивації, психологічних характеристик, інтересів і здатностей тощо. Учень повинен ідентифікувати себе, по-перше, як особистість, і, по-друге, як майбутній

професіонал щоб надалі співвідносити та співставляти себе з тієї або іншою професійною діяльністю.

2. Допомога в розумінні світу професій. Більшість учнів має певні, часто несистематизовані, уявлення й розуміння щодо структури та динаміки світу професій, але об'єктивно існує потреба в дослідженні конкретних сегментів цієї структури, пов'язаних з навчально-професійною спеціалізацією учня або суміжних з нею професій та спеціальностей.

3. Допомога в доступі до світу роботи, сприяння працевлаштуванню учнів. Цей процес потребує різноманітної підтримки, яка може полягати у поширенні інформації серед учнів, що бажають набути практичний досвід ще під час навчання поза навчальним закладом, допомога в придбанні навичок пошуку роботи та працевлаштування (підготовка резюме, проходження співбесіди з роботодавцями, оцінювання соціально-економічних умов праці тощо).

4. Допомога у формуванні вмінь приймати обґрунтовані рішення щодо вибору та розвитку кар'єри. На основі отриманої інформації й її аналізу учня необхідно навчити й допомогти йому складати довгострокові й короткострокові плани розвитку своєї кар'єри й співвідносити їх з реальністю.

Одним із засобів забезпечення ефективного функціонування педагогічної системи є її проектування. Загальні підходи щодо педагогічного проектування на методологічному рівні розкрито у роботах Ю. Громико, В. Журавльова, В. Краєвського, Г. Щедровицького та інших дослідників. Аналіз праць зазначених авторів дозволяє прийти до висновку, що: в умовах динамічних змін і кардинальних зрушень у суспільстві педагогічне проектування є принципово новим і фундаментальним способом здійснення позитивних змін у педагогічній практиці; педагогічне проектування інтегрує в собі сукупність різних видів діяльностей, пов'язаних одночасно з конструюванням (розробкою проектної ідеї) і практичною реалізацією задуму; парадигма проектування в освіті, окрім власне педагогічного аспекту, включає психолого-педагогічне проектування розвиваючих освітніх процесів; педагогічне проектування забезпечує розроблення різного рівня програм розвитку освіти, його окремих підсистем і освітніх установ,

становлення нових освітніх інститутів тощо.

Процес педагогічного проектування здійснюють на основі принципів: прогностичності, що обумовлений власне природою проектування, орієнтованого на майбутній стан об'єкта; покроковості, що передбачає перехід від проектного задуму до формування образу мети й образу дій, а від нього – до програми дій і її реалізації (кожна наступна дія ґрунтується на результатах попередньої); нормування, що означає обов'язкове проходження всіх етапів створення проекту в межах регламентованих процедур; зворотного зв'язку, зорієнтованого на те, щоб після кожної проектної процедури отримувати інформацію про її результативність і відповідним чином корегувати наступні дії; продуктивності, що обумовлює прагматичність проектної діяльності, обов'язковість її орієнтації на одержання результату, що має прикладну значущість [4].

Принагідно зазначимо, що існує досить багато визначення дефініції «педагогічне проектування» [15], проте у цій монографії під ним розуміється практико-орієнтована діяльність, метою якої є розробка нових освітніх систем.

Основними етапами педагогічного проектування є: педагогічне моделювання; педагогічне проектування; педагогічне конструювання.

Педагогічне моделювання визначає цілі та загальні ідеї створення педагогічної системи та визначає основні шляхи їх реалізації.

Педагогічне проектування передбачає подальше розроблення моделі педагогічної системи й доопрацювання її до рівня практичного використання.

Педагогічне конструювання є деталізацією проекту, яка дозволяє використовувати його у конкретних умовах освітнього процесу.

Як зазначалося вище, метою системи консультування з професійної кар'єри на рівні закладу професійно-технічної освіти є формування у його учнів кар'єрної компетентності. Мета системи визначається соціальним замовленням щодо підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, здатних до професійного розвитку. При реалізації своєї мети система консультування з професійної кар'єри як відкрита система взаємодіє з зовнішнім середовищем (засоби масової інформації, Інтернет-ресурси, установи Державної служби зайнятості, наукові

установи, науково-методичні центри професійно-технічної освіти тощо), яке впливає на формування кар'єрної компетентності як опосередковано (вплив на мотиви вибору кар'єри, формування кар'єрних ціннісних орієнтацій та образу світу професій тощо), так і безпосередньо (профорієнтаційні заходи, методичне забезпечення, технології формування кар'єрної компетентності та ін.). Суб'єктами системи є учні ПТНЗ та їх батьки, педагогічні працівники, органи державної влади та місцевого самоврядування, заклад професійно-технічної освіти, роботодавці.

Модель функціонування системи консультування з професійної кар'єри включає три блоки.

Концептуально-теоретичний блок репрезентує теоретичний базис функціонування системи консультування з професійної кар'єри у закладі професійно-технічної освіти, а саме: основні принципи функціонування педагогічної системи; теорії професійного й кар'єрного розвитку особистості, теорії й принципи психологічного і кар'єрного консультування; теоретичні основи формування кар'єрної компетентності та її структуру (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивно-оцінний компоненти).

У методико-технологічному блоці моделі візуалізовано методика формування кар'єрної компетентності учнів закладів професійно-технічної освіти, конкретизовану відповідними формами, методами й технологіями консультування з професійної кар'єри. Аналіз досліджень з проблеми формування кар'єрної компетентності учнівської молоді (А. Бажин, Є. Могільовкін, О. Садон, Т. Тодишева, І. Янченко) дає підстави розглядати його як поетапний процес. Кожен етап має за мету формування кожного з компонентів кар'єрної компетентності, проте на конкретних етапах превалюють завдання щодо формування певних компонентів. На мотиваційно-орієнтувальному етапі формуються переважно ціннісно-мотиваційна та когнітивна компоненти кар'єрної компетентності; на формувальному – діяльнісний компонент кар'єрної компетентності; на закріплювально-прогностичному – формування рефлексивно-оцінного компонента кар'єрної компетентності шляхом рефлексії та самооцінки набутого на попередніх етапах

досвіду, визначення нових цілей кар'єрного розвитку, шляхів їх досягнення та практичних дій з їх реалізації.

Психолого-педагогічна підтримка формування кар'єрної компетентності учнів закладами професійної освіти є важливою складовою їхньої освітньої діяльності. Оскільки професійна освіта на пряму співвідноситься з кар'єрними прагненнями й планами молоді, більшість учнів мотивовано отримати освіту, яка послужила б основою й забезпечувала подальший розвиток професійної кар'єри. За такого підходу психолого-педагогічна підтримка в частині розвитку кар'єри в системі професійної освіти передбачає надання широкого спектра послуг, які можуть реалізовуватися як педагогічними працівниками, так і фахівцями з кар'єрного консультування у рамках реалізації парадигми «освіта для кар'єри». У границях освітньої діяльності закладів професійної освіти доцільно реалізовувати чотири основні підходи до проведення заходів у контексті освіти для кар'єри: курси, лекції, семінари, проекти, виховні заходи тощо, що забезпечуватимуть структуроване дослідження учнями проблеми планування кар'єрного розвитку; консультування в малих групах по різних аспектах розвитку кар'єри; індивідуальне кар'єрне консультування; програми з підготовки до працевлаштування і пошуку робочих місць.

Організаційно-предметне середовище консультування з професійної кар'єри у закладах професійної освіти може реалізовуватися у формі Центрів кар'єри. Центр кар'єри – це підрозділ, зокрема виокремлений, закладу професійної освіти, основною метою якого є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм по плануванню й розвитку кар'єри, що допомагатимуть учням і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр кар'єри також є сполучною ланкою між навчальним закладом і ринком праці, тобто роботодавцями.

Оцінно-результативний блок відображає критерії, рівні сформованості кар'єрної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів, що дозволяє оцінити педагогічну ефективність системи кар'єрного консультування на рівні навчального закладу.

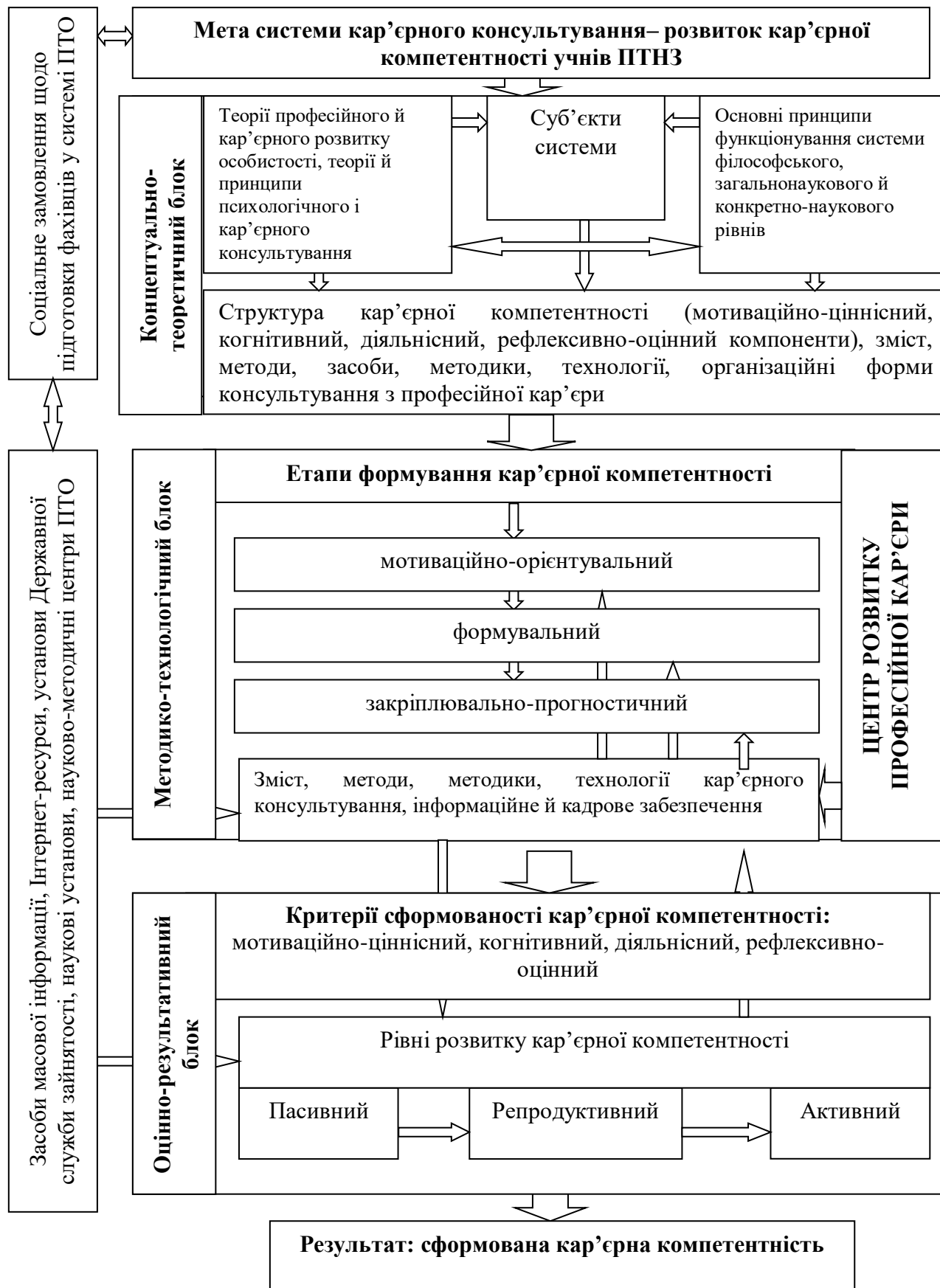


Рис. 1.1. Модель системи кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів

Етап педагогічного проектування передбачає вирішення низки різного роду проблем (організаційно-управлінських, інфраструктурних, науково-методичних тощо), пов'язаних з реалізацією моделі кар'єрного консультування в освітній практиці закладів професійно-технічної освіти.

Організаційно-управлінський супровід системи кар'єрного консультування передбачає:

- визначення обов'язкового мінімуму консультаційних послуг для учнів ПТНЗ;
- розробку критеріїв, показників і технологій моніторингу результативності кар'єрного консультування;
- розробка рекомендацій стосовно організації кар'єрного консультування учнів ПТНЗ, нормативно-правове забезпечення створення й функціонування Центрів консультування з професійної кар'єри;
- розвиток механізмів міжвідомчої взаємодії всіх суб'єктів системи супроводу професійного розвитку учнівської молоді (органи управління освітою, органи державного управління і місцевого самоврядування, науково-дослідні установи та заклади вищої освіти, об'єднання роботодавців тощо);
- організацію та здійснення цільової підготовки та перепідготовки фахівців з кар'єрного консультування.

Створення й розвиток інфраструктури системи кар'єрного консультування молоді в системі професійної освіти потребує:

- розробки й реалізація установами загальної середньої та професійної освіти, роботодавцями, органами державного управління тощо проектів, що передбачають спільну діяльність у контексті проблематики професійного розвитку й кар'єрного консультування учнівської молоді, зокрема – створення інноваційних майданчиків з розробки й апробації різних моделей організації кар'єрного консультування.
- створення, насамперед у мережі Інтернет, інформаційного ресурсу з метою інформування учнів та їх батьків (осіб, що їх заміщають) щодо можливостей та перспектив побудови освітньо-професійних траєкторії та їх

реалізації;

– розробки й реалізації механізмів інтеграції недержавних організацій до системи організаційно-педагогічного супроводу професійного розвитку учнів засобами консультування з професійної кар'єри.

Науково-методичне, учбово-методичне й кадрове забезпечення функціонування системи консультування з професійної кар'єри потребує:

– розробки теоретико-методичних основ кар'єрного консультування учнівської молоді в умовах Центрів консультування з професійної кар'єри

– розробки педагогічних технологій кар'єрного консультування учнівської молоді;

– розробки й апробації практико-орієнтованих профорієнтаційних освітніх програм (курсів), спрямованих на формування особистісної освітньої траєкторії й професійного маршруту, у тому числі з використанням тренінгів особистісного зростання, соціальних практик, професійних проб тощо;

– створення на базі навчально(науково)-методичних центрів професійно-технічної освіти єдиної регіональної бази інформаційних і методичних матеріалів для кар'єрного консультування;

– розробка навчальних планів і програм для підготовки й перепідготовки кар'єрних консультантів.

Педагогічне конструювання є деталізацією проекту, яка дозволяє використовувати його у конкретних умовах освітнього процесу.

На заключному етапі проектування системи консультування з професійної кар'єри здійснюється деталізація проекту, яка дозволяє використовувати його у конкретних умовах закладу професійно-технічної освіти. Принагідно зазначимо, що деталізація проекту може відображатися навіть у різноманітності назв Центрів консультування з професійної кар'єри, а саме: Центр розвитку кар'єри, Центр кар'єрного консультування та працевлаштування, Центр профорієнтації та розвитку кар'єри тощо.

Список використаних джерел

1. Бережная И. Ф. Педагогическое проектирование индивидуальных траекторий профессионального развития будущих специалистов в вузе : теоретико-методологический аспект / И.Ф. Бережная // Глобальный научный потенциал. – 2012. – № 2 (11). – С. 27-32.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
3. Гриценко І.А. *Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри* // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 15 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.] (Включено до наукометричної бази даних Ulrich's Periodicals Directory). – Павлоград: ТОВ «ІМА-прес», 2018. – С. 81-87.
4. Гурье Л.И. Проектирование педагогических систем: Учеб. пособие. / Л. И. Гурье. – Казань: Казан. гос. технол. ун-т, 2004. – 212 с.
5. Десслер Г. Управление персоналом. – М. : БИНОМ, 1997. – 432 с.
6. Закатнов Д. О. Конструювання професійної перспективи учнівською молоддю / Д. О. Закатнов // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення у контексті подолання кризи ринку праці: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (1 грудня 2015 р., м. Київ) / уклад. : Л. М. Капченко та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2015. – С. 118-123.
7. 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.
8. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. / Д. О. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
9. Закатнов Д. Становление дефиниций «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» в контексте профессионального самоопределения учащейся молодежи / Дмитро Закатнов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук, праць : Вип. 7/ Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Рад-кевич (голова) та ін.]. - К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С.13–18.
10. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
11. Зеер Э. Ф. Концепция профессионального развития человека в системе непрерывного образования / Э. Ф. Зеер // Педагогическое образование в России. – 2012. – № 5. – С. 122-127.
12. Кежов А. А. Социально-педагогическое сопровождение формирования карьерной компетентности будущих сотрудников органов внутренних дел в вузе: дис.... канд. пед. наук. – Великий Новгород, 2015. – 152 с.
13. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : автореф. дис. ... канд. психолог. наук / Н. Л. Кирт. – М., 2000. – 21 с.
14. Ковалева Л. Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе планирования карьеры : автореф. дис.... канд. пед. наук : 13.00.01 /Ковалева Лариса Юрьевна. – Томск, 2000. – 20 с.
15. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И.А.Колесникова, М.П.Горчакова-Сибирская; Под ред. И.А. Колесниковой. – М: Издательский центр «Академия», 2005. – 288 с.
16. Кон И.С. Психология ранней юности. – М.: Просвещение, 1989. – 225 с.
17. Кораблева Г.Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования // Социологические исследования. – 2000. – № 6. – С. 48-51.

18. Курочкина Л.В. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в сфере профессиональной ориентации школьников // *Современные проблемы науки и образования*. – 2012. – № 5; URL: www.science-education.ru/105-7097
19. Лернер П. С. Критерии и диагностика профориентационной компетентности старших школьников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bimbad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=1160
20. Любарець В. В. Формування готовності учнів ПТНЗ до професійного самовизначення / В. В. Любарець // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/.../Любарець%20В.В.%20Форм>
21. Могилевкин Е. А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих : дис. ... канд. психолог. наук. – М., 1998. – 146 с.
22. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учебное пособие / Под общ. ред. А.А. Деркача / О. В. Москаленко. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
23. Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник для студентов вузов. – М.: Академия, 2000. – 456 с.
24. Осипова С. И. Карьерная компетентность как предмет педагогического исследования / С.И. Осипова, И. В. Янченко // *Вестник КемГУ* – 2012. – № 3 (51). – С. 135-141.
25. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С. – Київ : ІПТО НАПН України, 2015. – 221 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/106916>
26. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В.Ф. та ін.] ; за заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : Педагогічна думка, 2014. – 235 с.
27. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.08 р. № 842 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>
28. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – Москва : Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж : НПО «МОДЕК», 1996. – 256 с.
29. Родичев Н. Ф. Профориентационно значимая компетентность старшеклассника. // Интернет-журнал «Эйдос». – 2007. – 30 сентября. <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-17.htm>.
30. Слостенин В.А. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
31. Соколова А. С. «Консультирование для карьеры» как вид образования взрослых в США: дис. ... канд. пед. наук. – М., 1998. – 232 с.
32. Толгурова Э. Е. Формирование представлений о профессиональной карьере в процессе жизненного самоопределения старшеклассников : дис. ... канд. пед. наук / Э. Е. Толгурова. – Ставрополь, 2005. – 142 с.
33. Толочек В. А. Современная психология труда : учебное пособие / В. А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.
34. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия: учебно-практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 2003. – 272 с.
35. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри : методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.]; за ред. Д. О. Закатнова. – К. : ІПТО НАПН України, 2015. – 188 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/705416/>
36. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг: монография / О. П. Цариценцева. – Оренбург: РИО ОУНБ им. Крупской, 2009. – 186 с.
37. Чистякова С. Н. Проблема самоопределения старшеклассников при выборе

профіля обучения / С. Н. Чистякова // Педагогика. – 2005. – № 1. – С. 19-26.

38. Шаповалов В.К. О соотношении понятий «карьера» и «профессиональная карьера» // Психологический ресурс в экономике и предпринимательстве. – Ставрополь: СКСИ; Ставропольсервисшкола, 2002. – С. 202-204.

39. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте. // Вопросы психологии, 1971, № 4. – С. 6-20.

40. Янченко И. В. Формирование карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании : диссертация ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Янченко Инна Валериевна.– Красноярск, 2013.– 255 с.

41. Brown, D. Brooks, L. Career choice and development (2nd edn). –San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1991. – 362 p.

42. Hackett G., Betz N. E., & Doty M. S. (1985). The Development of a Taxonomy of Career Competencies for Professional Women // Sex Roles. – 1985. – № 12(3/4). – P. 393–409.

43. Hansen S. Integrative Life Planning : A Holistic Approach / Sunny Hansen // Journal of Employment Counseling. – 2011. – V. 48, № 4. – P. 167-169.

44. Holland J.L. You and Your Career. – N.-Y.: Psychological Assessment Resources, Inc., 1994. – 36 p.

45. School-To-Work Opportunities. Act Of 1994 : Public Law 103-239, 108 Stat 568, May 4, 1994 [Електронний ресурс]. – доступ до ресурсу: <http://www.fessler.com/SBE/act.htm>

46. Sears S. A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective // The Career Development Quarterly. – 1982. – Volume 31, Issue 2. – Pages 99-158.

47. Super D. E. Career education and the meaning of work : Monograph. – Washington, DC: Office of Career Education U.S., 1976. – 56 с.

48. Super D. E. Vocational Development: A Framework of Research. - N.Y. : Harper, 1957. – 214 p.

РОЗДІЛ 2. МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЯК ОСНОВА СИСТЕМИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

2. 1. Ключові поняття мотивації праці

Професійний розвиток, кар'єра особистості суттєвим чином пов'язані з мотивацією [36, 54, 66, 80, 81, 87]. У класичній зарубіжній і вітчизняній літературі з менеджменту мотивація має різні визначення: мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації [60]. В іншому визначенні зазначено, що мотивація – це процес свідомого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [60]. Оскільки успішність кар'єри пов'язана з трудовою діяльністю, то саме мотивація людини дозволяє

задовольнити основні потреби професійного зростання шляхом ефективного виконання своїх трудових обов'язків. Тому є потреба ввести поняття *мотивації праці*. У широкому розумінні мотивація праці – це прагнення працівника задовольнити свої потреби, отримавши певні блага, за допомогою трудової діяльності [90]. Х. Хекхаузен розглядає мотивацію праці як основний чинник поведінки людини у забезпеченні її трудової активності. Дж. Грінберг і Р. Берон надають особливого значення мотивації в досягненні цілей людини [93]. В. К. Вілюнас [15], наголошуючи на ролі емоцій, зазначає, що мотивація – це системний процес, який безпосередньо сприяє спонуканню до діяльності.

З огляду на існування різних підходів до визначення поняття «мотивація праці» можна навести таку класифікацію типів мотивації працівників [58], зручну для сприймання молодіжною аудиторією: «інструменталіст», «професіонал», «патріот», «господар» та «люмпен». Пропонуємо їхню характеристику:

«Інструменталіст»: мотивація такого працівника орієнтована на заробіток (бажано готівкою й негайно); за професією до таких мотиваційних типів відносяться вантажники, зокрема, портові, які об'єднуються у бригади, водії таксі та інші працівники;

«Професіонал»: працівник такого типу вважає найважливішою умовою діяльності реалізацію своїх професійних здібностей, знань і можливостей. До цієї професійної групи належать люди, які займаються творчістю в різних проявах. Це – програмісти, вчені, музиканти, художники. Хоча серед двох останніх категорій часто зустрічаються люди, орієнтовані у своїй діяльності на успіх і визнання оточуючих. Проте багато справжніх митців творять заради самого процесу творчості, незалежно від зовнішньої реалізації свого творчого натхнення. Для них досягненням є саме позитивне вирішення ними творчого завдання.

«Патріот»: основа мотивації до праці у цієї категорії працівників – високі ідейні й людські цінності. Це люди, які вважають своїм покликанням приносити людям добро й гуманізм. Це – вчителі шкіл і викладачі вишів, керівники дитячих гуртків, лікарі, які працюють у системі державної охорони здоров'я, військові. Тобто всі ті, хто працює заради тієї справи, якою вони займаються, попри те, що

при цьому вони отримують від держави й суспільства дуже скромну матеріальну винагороду.

«Господар»: мотивація такого типу заснована на досягненні і збільшенні багатства та власності. Потреби таких працівників практично не обмежені. Це – клас підприємців, тобто людей, які здатні на ризик заради того, щоб виграти і збільшити власне багатство. Хоча, на відміну від попереднього типу працівників, вони думають у першу чергу не про благо суспільства, а про своє власне благополуччя, своєю активною підприємницькою діяльністю вони приносять реальну користь суспільству шляхом створення нових продуктів і надання додаткових робочих місць.

«Люмпен»: такий працівник воліє здійснювати зрівняльний розподіл матеріальних благ; його постійно переслідує відчуття заздрості й невдоволення порядком розподілу благ у суспільстві; він не любить відповідальності, індивідуальних форм праці й розподілу. Здебільшого до таких людей належать так звані «невдахи», яким через певні ситуації та обставини, не вдалося зайняти належного місця в суспільстві. Саме тому вони часто підтримують різні екстремістські угруповання, сприяючи на виборах їх приходу до влади.

Отже, *мотивація трудової діяльності* – це процес задоволення працівниками своїх потреб і очікувань в обраній ними професійній діяльності, який відбувається в результаті реалізації їх цілей, що узгоджені з цілями і завданнями підприємства. Водночас, *мотивація трудової діяльності* – це комплекс заходів, що застосовуються з боку суб'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників.

Слід зазначити, що в даному визначенні поєднуються два основних поняття (мотивація і стимулювання), які зазвичай сприймаються більшістю людей, в тому числі й керівниками, від яких залежить наша професійна діяльність, як тотожні поняття. Однак мотивація праці і *стимулювання* – це різні поняття, хоча спільним є підвищення ефективності праці працівника.

До ключових понять мотивації праці можна віднести також поняття «*професійне задоволення*», «*комплекс заходів*», які формують мотиваційну

політику організації, що вибудовується її керівництвом на підставі конкретних потреб та інтересів працівників. *Комплекс заходів* – це, власне кажучи, способи стимулювання праці, які доповнюють мотиваційну політику, і є засобом задоволення конкретних потреб працівника, здебільшого матеріальних. Для того щоб усвідомити повною мірою цю різницю, та пов'язані з нею складові мотиваційних і стимулюючих процесів, що безпосередньо впливають на успішну трудову діяльність використовують поняття мотивації та стимулювання праці [98, 94].

Варто наголосити, що в основі мотивації завжди знаходиться мотив. *Мотив* – це усвідомлене спонукання до досягнення конкретної мети, яке розуміється індивідом, як особистісна необхідність [26]. *Трудовий мотив* розглядається як безпосереднє спонукання працівника до діяльності, яке пов'язане із задоволенням його потреб. Суттєве значення для формування мотиву праці має оцінка ймовірності досягнення цілей. Якщо отримання блага не вимагає особливих зусиль, або його дуже важко отримати, то мотив праці найчастіше не формується. Тобто, якщо співробітник розуміє, що в рамках певної організації він не може професійно розвиватися, не має можливості будувати кар'єру, то свої трудові обов'язки він буде виконувати неефективно, оскільки трудового мотиву у нього не виникає. Формування мотиву праці відбувається в тому випадку, якщо працівник знає, що в розпорядженні суб'єкта управління (вищого керівництва) є необхідний набір благ, який відповідає соціально зумовленим потребам людини, добра воля керівництва для винагороди працівника за високі особисті трудові зусилля та повноваження для здійснення цієї винагороди. Діяльність людини завжди визначається не одним мотивом, а цілою групою провідних мотивів, (наприклад, прагненням до успіху, до збільшення свого добробуту, до визнання з боку оточуючих і т.п.). Така група мотивів називається *мотиваційним ядром*, що має свою структуру, яка різниться в залежності від конкретної трудової ситуації. Ступінь актуальності тієї чи іншої потреби для працівника в даний момент називається *силою мотиву*. Мотиви дуже різноманітні. Спільним у них є те, що задоволення потреб завжди пов'язане з трудовою діяльністю. Можна виділити

кілька груп мотивів праці, що утворюють у сукупності єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її суспільної корисності, статусні мотиви, що пов'язані з громадським визнанням плідності трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних благ, а також мотиви, орієнтовані на певну інтенсивність роботи. Чим більш актуальні потреби в досягненні того чи іншого блага, чим сильніше прагнення отримати це благо, тим активніше буде діяти працівник [93; 94].

Слід зазначити, що причини поведінки особистості у прийнятті того чи іншого рішення визначають систему *потреб*. З психологічної точки зору, потреба індивіда – це відчуття відсутності чого-небудь, що викликає у людини спонукання до дії [60]. Стосовно трудової діяльності, потреба – це стан людини, який виступає джерелом її активної діяльності по відношенню до тих чи інших предметів, необхідних для її існування. Кількість і різноманітність потреб величезна, тому їх прийнято класифікувати, на *первинні* і на *вторинні*. Первинні потреби викликані фізіологією людини і, зазвичай, вроджені. Це потреби в їжі, воді, повітрі, сні, що забезпечують існування людини як біологічного виду. Вторинні потреби за своєю природою психологічні, вони з'являються в ході розвитку та набуття життєвого досвіду. Вони значно різноманітніші, ніж первинні, багато в чому залежать від психологічної розвиненості особистості, умов життя, соціальних норм, прийнятих у суспільстві чи певній групі. Наприклад, потреба в успіху, повазі, прихильності, потреба в владі або потреба в приналежності кому-небудь або до чого-небудь. Первинні потреби закладені генетично, а вторинні зазвичай з'являються з досвідом. Оскільки люди мають різний набутий досвід, вторинні потреби людей розрізняються в більшому ступені, ніж первинні. *Потреби* неможливо безпосередньо спостерігати або вимірювати. Про їх існування можна судити лише по поведінці людей. Потреби виявляються в мотивах, що спонукають людину до діяльності і стають формою їх прояву [45]. Безліч потреб особистості становить джерело, мотив діяльності індивіда. Коли потреба відчувається людиною, вона спонукає в ній стан спрямованості. Оскільки кількість людських потреб дуже різноманітна у трудовій діяльності виділяють найбільш загальні фактори, що впливають на ефективну

мотивацію. Структурою таких факторів можуть служити «ієрархія потреб» А. Маслоу [61] і теорія набутих потреб Д. МакКлелланда [107; 108].

Не останню роль у мотивації людини відіграє спонукання. *Спонування* – це усвідомлення нестачі в чому-небудь, що має певну спрямованість [60]. Вище було зазначено, що *мотив* – це усвідомлене спонування. Воно є поведінковим проявом потреби і сконцентовано на досягненні мети. У сукупності з поняттям мотивація термін «винагорода» має більш широкий зміст, ніж просто гроші або задоволення, з якими найчастіше це слово асоціюється. *Винагорода* – це все, що працівник вважає цінним для себе [60]. Але поняття цінності у людей специфічні, а, отже, різна оцінка винагороди та її відносної цінності.

Винагороди можна класифікувати, як на *внутрішні*, так і *зовнішні*. В процесі трудової діяльності ми завжди маємо справу з цими двома головними типами винагород. Внутрішню винагороду дає сама робота. Це може бути почуття досягнення результату, змістовності і значущості виконуваної роботи, самоповаги. Гарні відносини між членами одного трудового колективу і просто спілкування з колегами, що виникають в процесі роботи, також розглядаються, як внутрішня винагорода. Найбільш простий спосіб забезпечення внутрішньої винагороди - створення відповідних умов праці і конкретна постановка завдань діяльності [92; 93].

Варто наголосити, що зовнішня винагорода – це такий тип заохочення, який найчастіше сприймається як «винагорода» зовні. Воно виникає не від самого процесу роботи, а надається керівництвом. З мотиваційної точки зору, його можна визначити, як *стимулювання праці*.

В організації того чи іншого виду діяльності мотивація й стимулювання, по суті, уособлюють стратегію й тактику діяльності організації. Мотивація або *мотиваційна політика* – це стратегічна лінія, спрямована на досягнення глобальних цілей у діяльності працівників, що поєднуються з цілями підприємства. Наприклад, працівник плануючи побудову власної ділової кар'єри, розширення своїх професійних знань, пройшовши навчання за рахунок організації, в якій він працює, сприяє завдяки своїм набутих знанням і навичкам

не тільки власному розвитку, але й розвитку організації. Стимулювання, з точки зору керівництва, є тактикою вирішення проблеми, що задовольняє певні мотиви працівника (в більшості випадків – матеріальні) і що певний час дозволяє йому більш ефективно працювати. *Мотивація і стимулювання*, як методи управління працею, протилежні за спрямованістю: перше направлене на зміну існуючого стану; друге – на його закріплення, але при цьому вони взаємно доповнюють один одного. Наприклад, поліпшення умов праці працівника, перехід його на іншу посаду з метою реалізації наявного трудового потенціалу, одночасно з підвищенням передбачає певні зміни і, відповідно, є *мотиваційним заходом*. Водночас закріплення працівника на певному робочому місці, навіть із шкідливими умовами праці, шляхом виплати йому надбавок і компенсацій за шкідливість, що підвищують рівень його оплати праці, може бути *стимулюючим заходом* [65; 70; 94].

Слід зазначити, що для досягнення ефективного рівня мотивації працівника необхідно раціонально поєднувати обидва ці методи, оскільки матеріальні потреби завжди первинні по відношенню до всіх інших.

Кожній людині властивий певний тип темпераменту й характеру, але, водночас, кожному свідомому члену суспільства, який займається трудовою діяльністю, притаманний певний мотиваційний тип [77; 78]. *Тип мотивації* – це переважна спрямованість діяльності індивіда на задоволення певних груп потреб. Можна виділити три основні типи мотивації працівників [42; 66; 69]: працівники, орієнтовані переважно на змістовність і суспільну значимість праці; працівники, переважно орієнтовані на оплату праці та інші матеріальні цінності; працівники, у яких значимість різних цінностей збалансована.

Варто наголосити, що для людської мотивації немає якогось одного мотиву чи способу. Те, що виявляється ефективним для мотивування одних людей, виявляється абсолютно неважливим для інших.

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що визначення сутності вищезначених понять, пов'язаних із мотивацією праці, дає змогу окреслити підходи до організації кар'єрного консультування молоді.

2.2. Системний підхід до кар'єрної мотивації

Професійний розвиток особистості в сучасних соціально-економічних умовах передбачає, передусім: системне удосконалення рівня професійної компетентності щодо оперативного реагування на вимоги ринку; мобільність і гнучкість у застосуванні набутих знань, умінь і компетенцій; усвідомлення ролі особистісного внеску в досягнення загальних цілей підприємства або фірми; здатність самостійно приймати професійні рішення у виконанні функціональних професійних завдань. Важливим у цьому є: комунікативність; здатність до аналізу та прогнозування результатів професійної діяльності; системне удосконалення функціонального поля професійної діяльності, готовність до оволодіння додатковими компетенціями та кваліфікаціями [105; 106;107].

На думку психологів, кар'єрне зростання особистості має передбачати розвиток професіоналізму, системне формування «Я» професійного. Для активного професійного розвитку, реалізації кар'єрних цілей особистості головною передумовою є усвідомлення своєї індивідуальності, встановлення відповідності власних особливостей вимогам обраної професійної діяльності та цілеспрямований розвиток професійно-значущих якостей і задатків [12; 18; 19; 26; 32; 50; 51; 56].

Вищезазначене зумовлює необхідність обґрунтування відповідної мотиваційної основи кар'єрного консультування особистості на засадах системного підходу. Системний підхід має бути заснований на всебічному врахуванні психологічних принципів мотиваційного процесу індивідуальної і групової діяльності, а також дієвих методах мотивації залучення, утримання і ефективної праці. Важливим є врахування того, що системний підхід включає мотивацією працівників на всіх рівнях з використанням всіх видів мотивації: довгострокової, середньострокової, короткострокової та швидкоплинної, в залежності від стимулів – матеріальних і нематеріальних, грошових та не грошових. Системний підхід в організації консультативної допомоги особистості у її професійному зростанні має передбачати поєднання дії організаційних

стимулів і послідовних зусиль щодо окреслення системи мотивів у чіткій відповідності з організаційною стратегією.

Мотивація персоналу здійснюється на трьох взаємопов'язаних рівнях [1; 9; 10; 60], кожен із яких має свої особливості. На особистісному рівні здійснюється довгострокова, середньострокова, короткострокова і негайна мотивація кожного працівника. Тут діють усі три типи мотивації: залучення, утримання й ефективна праця. Відносно одного працівника мотивація може бути ефективною, а щодо іншого – неефективною. На даному рівні мотивації ситуаційний фактор має велике значення. Використання одних і тих самих методів і підходів до мотивації працівника в різних умовах призводить до різних результатів. Тому основними принципами мотивації на особистісному рівні є своєчасність, диференційований підхід і зв'язок із інтересами працівника. Важливими чинниками ефективної мотивації працівника на особистісному рівні є ясність завдання, його відповідність компетенції, компетентності та інтересам працівника. На груповому рівні здійснюється мотивація результативної та ефективної групової роботи. Мотивація групової роботи зводиться до визначення кола завдань, ефективного виконання яких можливе груповим способом, і створенням оптимальних умов для групової взаємодії. Ключовими факторами ефективної групової мотивації є групові характеристики, лідерство і стиль управління. Принципами групової мотивації є продуманість, довіра і відкритість. На організаційному рівні мотивація персоналу здійснюється за допомогою економічних і політичних методів стимулювання, що підтримуються всіма підсистемами управління. Важливими чинниками ефективної мотивації на організаційному рівні є імідж організації і репутація топ-менеджерів, а також її адекватність стратегічним цілям і мотивам, причому, результативність мотивації визначається її соціальною оцінкою і очікуваннями працівників. Принципами організаційної мотивації є відповідальність, керованість і збалансованість інтересів усіх категорій працівників.

Управлінська компетентність і мотивація щодо досягнення конкретних результатів, є сполучними ланками, що об'єднують всі рівні мотивації в єдину

систему, здатну забезпечити залучення і утримання талановитих працівників, а також раціональне використання їх особистісного і групового потенціалу [15; 16; 23; 46; 90].

Слід зазначити, що особливість системного підходу до мотивації персоналу на особистісному рівні визначається:

- потребами працівників продати свої здібності і вміння для забезпечення матеріальних умов життєдіяльності;
- потребами роботодавця в залученні, утриманні та використанні зусиль працівників для досягнення цілей організації;
- потребами працівника щодо реалізації власних очікувань у межах організації, і можливостями роботодавця задовольняти не тільки матеріальні, але й інші потреби працівників.

У зв'язку з цим важливим фактором мотивації на особистісному рівні є врахування ситуації на ринку праці, оскільки наявність, підготовленість і доступність трудових ресурсів в сукупності з соціально-економічними умовами, що визначають їх фактичну вартість, формують очікування працівників і роботодавців щодо прийняттого для обох сторін балансу матеріальних інтересів. Крім знаходження балансу матеріальних інтересів працівника і роботодавця, системний підхід до мотивації на особистісному рівні включає [30; 39; 41; 47; 52; 87]:

- забезпечення результативності діяльності працівника і розвитку його впевненості в досягненні позитивного результату;
- своєчасну оцінку керівництва і адекватну винагороду успіхів і невдач працівника;
- відповідність винагороди за працю очікуванням працівника.

Варто наголосити, що мотивація працівника знижується, якщо його здібності і знання не знаходять застосування при виконанні тих чи інших професійних завдань в межах організації як системи. Тому системний підхід у кар'єрному консультуванні вимагає створення відповідних умов для розкриття і раціонального використання потенціалу кожного працівника організації.

Однак динамічне середовище і стратегічні цілі компанії постійно підвищують вимоги до компетентності і особистісних рис фахівців. Ці вимоги не завжди відповідають тим якостям, якими має володіти працівник в рамках здійснення конкретного виду професійної діяльності. Підвищення вимог до фахівця, не підкріплене умовами для його професійного зростання, девальвує особистісний капітал працівника, знижує його мотивацію до кар'єрного зростання. Якщо підвищення вимог поєднується із забезпеченням можливостей для його зростання і професійного розвитку, то мотивація посилюється. Вчені наголошують, що системний підхід до мотивації персоналу має передбачати вирішення завдань щодо створення умов для особистісного та професійного розвитку працівників, створюючи також умови для кар'єрного зростання. Слід зазначити, що ці завдання мають вирішуватися не стільки підрозділами по роботі з персоналом, а самими керівниками організації [9; 14;15; 28; 31; 36].

Управління за цілями є елементом системного підходу до мотивації з наступних причин:

1. Існує пряма залежність між ясністю і визначеністю мети і мотивацією до її досягнення в межах організації та в межах кар'єрного зростання особистості.

2. Участь у розв'язанні системи проблемних ситуацій організації, розробці відповідних цілей, що передбачає розвиток особистих зобов'язань працівника у реалізації власної мети, сприяючи загальній внутрішній мотивації досягнення організації.

3. Діалогові відносини з керівником дозволяють сформувати спільність бачення пріоритетів і оптимальних способів досягнення цілей організації і цілей працівників, що зміцнює впевненість в успіху і підсилює мотивацію кар'єрного зростання.

Досліджуючи основи сучасного управління в організації, вчені зазначають, що управління по цілям передбачає наявність наступних управлінських навичок і вмінь:

- виявляти проблеми, відокремлюючи причини від наслідків, окреслюючи досяжні в найближчій перспективі результати;

- ясно формулювати мету і пропонувати чітко окреслені критерії успіху;
- вияснити мету і проблеми, що перешкоджають її досягненню;
- постійно порівнювати свої дії з поставленою метою, своєчасно коригувати завдання відповідно до мінливих умов;

- встановлювати і підтримувати зворотний зв'язок з підлеглими всієї організації, конструктивно реагувати на критичні зауваження і пропозиції працівників [9; 10; 5; 50; 75; 100].

Отже, елементами системного підходу до кар'єрного консультування персоналу є, насамперед: мотивація по цілям щодо вдосконалення рівня професійної компетентності, ефективної функціональної діяльності працівників; зміни поведінки й очікувань працівників, можливостей реалізації плану власного кар'єрного розвитку в умовах організації.

Варто наголосити, що зміна поведінки й очікувань працівників – як елемент системного підходу до кар'єрної мотивації персоналу, заснована на позитивному підкріпленні будь-якої поведінки працівника, яка сприяє поліпшенню ситуації в компанії, подальшому їх закріпленню і посиленню. Даний елемент мотивації також заснований на негативному підкріпленні будь-якої поведінки працівника, яка сприяє погіршенню стану справ в компанії. Поведінка і мотивація працівника можуть поступово змінюватися в результаті нейтрального підкріплення. В даному випадку відсутність управлінської реакції на поведінку працівника або усунення факторів, що сприяють небажаній поведінці працівника, закономірно призводять до ослаблення бажання їх повторювати. У зв'язку з цим мотивуючими факторами є не тільки матеріальні (збільшення зарплати і виплата премій), але і нематеріальні (заохочення ініціативи, надання довіри і підтримки, послідовність менеджменту, забезпечення престижу роботи і статусних символів та ін.).

Для того, щоб вмотивувати працівників, необхідно володіти наступними навичками і вміннями:

- спостерігати і фіксувати всі зміни в поведінці працівників і адекватно оцінювати їх наслідки для організації;
- своєчасно і пропорційно винагороджувати працівників за їх поведінку;

- конструктивно критикувати працівників;
- порівнювати управлінський вплив з особливостями працівника і професійною ситуацією;
- власним прикладом демонструвати еталонну поведінку;
- забезпечити навчання працівників бажаної поведінки;
- закріплювати бажану поведінку в культурі організації (в цінностях, діючих нормах і правилах) [1; 3; 5; 9; 10; 52].

Таким чином, системний підхід до кар'єрної мотивації особистості має орієнтуватися на ефективну мотивацію на особистісному рівні, що пов'язана із задоволенням очікувань особистості від свого вкладу в діяльність організації, яка характеризується:

- знаходженням і підтриманням балансу матеріальних інтересів співробітника і роботодавця;
- створенням і підтримкою умов для розкриття і раціонального використання потенціалу працівника в організаційно-управлінській системі організації;
- створенням умов для зростання і розвитку працівника як важливої структурної одиниці кадрового персоналу організації;
- формуванням системи трудових мотивів щодо кар'єрного розвитку працівників.

На нашу думку, у системному підході до кар'єрної мотивації працівників, зокрема, у кар'єрному консультуванні, важливим є вивчення особливостей групової взаємодії і групової співпраці працівників, передусім у контексті реалізації особистих цілей працівників та цілей організації.

Фахівцю групова взаємодія дозволяє реалізувати особистісні мотиви (наприклад, мотиви приналежності, причетності, поваги і визнання), а для роботодавця групова робота часто є обов'язковою умовою реалізації визначених планів. Мотивація групової роботи має свої особливості. Ефективна організація групової роботи є невід'ємною умовою мотивації працівників на груповому рівні. Створення умов для групової роботи включає усвідомлений вибір групового

способу роботи як оптимального в тій чи іншій конкретній ситуації. Незважаючи на очевидну привабливість групової роботи, вона не у всіх випадках діє як найбільш ефективний спосіб досягнення цілей. Групова діяльність вважається кращою за наявності низки умов [16; 22; 28; 46; 75; 99]:

- завдання безпосередньо пов'язане з інтересами багатьох членів групи, а проблема, вирішення якої присвячено завданню, стосується всіх;

- для прийняття оптимального рішення з проблеми необхідний великий обсяг різноманітної інформації, до пошуку якої підключені члени групи;

- ефективність виконання завдання залежить від компетентності і взаємозалежної діяльності членів групи;

- наслідки виконання завдання стосуються багатьох членів групи, а члени групи ідентифікують себе з груповим завданням;

- більшість членів групи повинні розуміти сенс кожного етапу виконання завдання;

- члени групи розуміють доцільність групової роботи і цінують взаємодоповнюючі здібності один одного;

- група має досвід спільної діяльності і проявляє інтерес до розвитку взаємодії, а умови дають можливість вирішити проблему груповим способом.

Принагідно зазначимо, що кар'єрна мотивація на груповому рівні має враховувати проблеми групової динаміки.

Особливістю групової мотивації є обов'язкове врахування впливу групи на індивідуальну мотивацію до праці працівників. Наприклад, участь членів групи у здійсненні того чи іншого виду діяльності впливає на емоційний стан працівника, що приводить до поліпшення виконання простих і погіршення виконання складних для нього операцій. Дана тенденція посилюється, якщо співробітник розуміє, що оцінюють його окремо від групи. Тому мотивуючими факторами групової роботи є, насамперед, можливість безпосередньої участі в роботі групи [1; 3; 52; 100].

Серед особливостей мотивації на груповому рівні варто зазначити прямий зв'язок між індивідуальною відповідальністю за кінцевий результат групової

роботи й оцінкою внеску кожного члена групи з мотивацією досягнень. Відсутність індивідуальної відповідальності і ясних критеріїв оцінки внеску кожного члена групи неодмінно призводить до зниження мотивації. Посиленню групової мотивації на засадах системного підходу також сприяє низка певних умов [11; 100]:

- завдання оцінюється групою як дуже важке, цікаве і захоплююче; у цій ситуації працівники сприймають свій внесок у вирішення загальної проблеми як унікальний і незамінний;

- зовнішнє стимулювання включає особливу заохочення розвитку групової згуртованості і надання взаємної підтримки;

- зовнішнє стимулювання (заохочення або покарання), яке є особливою цінністю для членів групи.

Отже, застосовуючи системний підхід до кар'єрної мотивації персоналу, слід розглянути деякі мотивуючі аспекти управління груповими відносинами. Це пояснюється тим, що, відносини співпраці, взаєморозуміння і взаємодопомоги в групі вимагають створення особливих комунікативних каналів і процедур, а члени групи мають потребу в розвитку їх досвіду конструктивної комунікації. Крім того, постає завдання підвищення відкритості управління і збільшення обсягу обміну інформацією з персоналом. Умовою високої групової мотивації до трудової активності є забезпечення середніх показників ділової та психологічної безпеки членів групи. Низька, так само як висока, безпеку працівників веде до падіння мотивації до ефективної роботи і активної участі в групових справах. Найголовніша умова для зміцнення згуртованості і результативності групової роботи – це лідерство її учасників. Ефективна мотивація на груповому рівні передбачає кілька важливих умов:

- створення оптимальних умов для нормальної групової роботи, що включають ясність завдання і забезпеченість ресурсами, взаємодоповнюючі здібності і сформований баланс ролей членів групи;

- наявність чітких критеріїв оцінки вкладу кожного члена групи і розвитку персональної відповідальності за результат;

- наявність особливих мотиваційних стимулів, що спонукають надавати іншим членам групи допомогу і підтримку;
- згуртованість членів групи [44; 46; 53].

Системний підхід до мотивації персоналу включає в себе регулярну перебудову роботи (job redesign) і збагачення її змісту (job enrichment). Загальний принцип полягає в тому, щоб забезпечити зацікавленість працівника в ефективному виконанні завдань і оптимізувати діяльність щодо підвищення конкурентних переваг компанії. Даний елемент мотивації заснований на не грошових стимулах і діє переважно стосовно персоналу, орієнтованого на мету, або результат. Для посилення мотивації до трудової активності використовуються зміна характеру роботи (ротація, або періодичне переміщення працівника з одного виду роботи на інший), збільшення або зменшення обсягу роботи, зміна змісту за допомогою зміни предмета діяльності і способу виконання робочих дій. Ключовими принципами даного елемента мотивації є [43; 44; 47; 80;100;104]:

- забезпечення цілісності роботи за допомогою поетапного вирішення взаємопов'язаних завдань: планування роботи, виконання завдання, аналізу та оцінки його результативності;
- управління співробітником своєю роботою за допомогою відповідного планування і організації, розвитку самоконтролю за її виконанням;
- забезпеченість роботи ресурсами і створення умов для продуктивної роботи.

Застосування системного підходу у розвитку кар'єрної мотивації особистості передбачає також перебудову професійної діяльності і збагачення її змісту, припускаючи наявність наступних управлінських навичок і вмінь:

- аналізувати роботу й визначати на цій основі вимоги до компетентності працівників;
- виявляти робочі цикли і на їх основі визначати автономність роботи;
- оцінювати значимість результату роботи і визначати індикатори досягнення результатів;
- забезпечувати підтримку зусиллям по досягненню позитивного результату

роботи з боку підлеглих і керівників;

- домагатися успіху і фіксувати увагу працівників на позитивних змінах;
- погоджувати очікування працівників із обсягом і характером роботи.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що системний підхід до кар'єрної мотивації персоналу має передбачати у кар'єрному консультуванні врахування особливостей мотивації працівників на особистісному, груповому та організаційному рівнях. Системний підхід до мотивації фахівців включає сукупність взаємопов'язаних елементів мотиваційної структури особистості, таких як: мотивація по цілям, мотивація щодо зміни поведінки працівників, мотивація щодо оволодіння додатковими знаннями, вміннями і компетенціями, мотивація до перебудови і збагачення функціональної сутності роботи. Використання кожного з елементів мотивації персоналу висуває особливі вимоги до управлінської компетентності працівників. Упровадження системного підходу до кар'єрної мотивації працівників дає змогу оптимізувати управління людськими ресурсами щодо реалізації планів кар'єрного розвитку співробітників, збільшити конкурентні переваги організації і працівників.

2.3. Функції мотивації праці у стимулюванні професійного зростання фахівців

Мотивація є одним з основних понять, що використовується для вивчення поведінки людини відносно стимулювання її діяльності. Вчені розрізняють такі основні функції мотивації: енергетична (спонукання до діяльності або зміни поведінки); направляюча (мотивована поведінка на досягнення конкретних цілей); підтримуюча (мотивована поведінка щодо наполегливості в реалізації власних зусиль та досягненні конкретних цілей).

Нами було здійснено оцінювання рівня праці мотивації майбутніх фахівців за спеціальностями «Агент з організації туризму» та «Туристичне обслуговування» щодо професійної успішності, зокрема, устремління до професійного успіху, конкретних досягнень із застосуванням спеціальних опитувальників. Було представлено методи діагностики двох мотивів особистості:

устремління до успіху й устремління до уникнення невдач, де встановлення домінування одного з цих мотивів дає можливість прогнозувати устремління до кар'єрного зростання та здатність особистості до лідерства.

За результатами пробного оцінювання (56 осіб) переважна більшість респондентів (87%) продемонстрували низький рівень мотивації досягнень. Їхні відповіді виглядали так: «Якби виникла потреба у виконанні складного завдання, я просив би допомоги в інших»; «Я частіше беруся за завдання зрозумілі і посильні для мене»; «Мені подобається стабільна, передбачувана діяльність, коли не потрібно шукати нових способів виконання професійних завдань» та ін.

Аналізуючи результати діагностики, можна стверджувати, що професійне зростання сучасної особистості потребує ґрунтовного вивчення функціональних складових мотиваційної структури щодо проектування мотиваційних технологій кар'єрного зростання майбутніх фахівців у сучасних умовах праці. Діагностика мотивації досягнень є головною передумовою мотивування майбутніх фахівців готельно-туристичного та ресторанного сервісу до їх успішного функціонального професійного розвитку.

У побудові функціональних складових мотиваційної структури людини особлива цілеспрямована роль надається мотивам, завдяки яким людина здатна пояснити, задля чого вона здійснює ті чи інші дії, приймає ті чи інші рішення. До мотивів діяльності відносять: установки, наміри, уявлення, почуття, спонукання до діяльності [30;39].

Потрібно зазначити, що структура мотивації людини в сучасних умовах праці може змінюватися під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників професійного середовища. Важливим у вивченні проблеми мотивації особистості до професійного зростання є окреслення цілей як найважливішої складової мотивованої поведінки особистості. Від того, наскільки зрозумілі й чітко окреслені цілі, залежить результат виконуваної діяльності. Важливим у вивченні проблеми мотивації особистості до професійного зростання є окреслення цілей як найважливішої складової мотивованої поведінки особистості. Вчені довели, що цілі тісно переплітаються з мотивами, зокрема результативні цілі, які тісно

пов'язані із зовнішньою та внутрішньою мотивацією, зумовлюючи професійну успішність людини на всіх етапах її професійного розвитку [15; 44; 46; 52].

Х. Хекхаузен [92] зазначав, що для того, щоб діяльність, спрямована на виконання конкретного завдання, сприймалася суб'єктом, мають бути дотримані такі умови:

- наявність відчутного результату діяльності;
- можливість оцінювання результатів діяльності;
- адекватні вимоги до оцінюваної діяльності;
- наявність певної порівняльної шкали, де вказується обов'язковий нормативний рівень;
- можливість здійснення бажаної для суб'єкта діяльності із самостійним здійсненням відповідних професійних дій і функцій.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що складність умов сучасної професійної діяльності, її структурні і функціональні особливості зумовлюють потребу організації функціональної мотиваційної структури людини, яка передбачала б її цілісне мотиваційне спрямування на професійну успішність на всіх етапах кар'єрного розвитку.

Отже, доцільним є вивчення теоретичних засад мотивації щодо розвитку особистості, її професіоналізму, професійного зростання, зокрема таких теорій, як: змістовні теорії мотивації; процесуальні теорії мотивації; теорії, що спрямовані на висвітлення особливостей кар'єрного розвитку особистості [1; 3; 5; 6; 15; 44; 50; 56; 73; 87].

Розглянемо це більш ґрунтовно. Змістовні теорії мотивації аналізують фактори, що впливають на мотивацію. Здебільшого, вони сконцентровані на аналізі потреб людини. Змістовні теорії описують структуру потреб і їх зміст, а також те, як все це пов'язано з мотивацією індивіда. Наголос робиться на усвідомленні того, що спонукає людину до діяльності зсередини. Головними теоріями цього напрямку є: теорія ієрархії потреб Маслоу, теорія ERG Альдерфера, теорія придбаних потреб МакКлелланда [53] і теорія двох факторів Герцберга.

Теорія ієрархії потреб Маслоу [61]. Її автор – американський психолог

Абрахам Маслоу. Основні її положення такі:

- людина завжди відчуває потребу в чомусь;
- випробовувані людиною сильно виражені потреби можуть бути об'єднані в групи;
- групи потреб розташовані ієрархічно;
- людину спонукають до дій незадоволені потреби; задоволені потреби не є мотивацією;
- місце задоволеної потреби займає незадоволена;
- у звичайному стані людина відчуває відразу кілька потреб, які комплексно взаємодіють між собою;
- першими людиною задовольняє потреби, що знаходяться в основі піраміди, потім на людину починають впливати потреби вищого рівня;
- людина здатна задовольнити потреби високого рівня значно більшою кількістю способів, ніж потреби нижчого рівня.

Варто наголосити, що А. Маслоу «потреби зростання» відніс до списку вищих потреб, зазначивши, що вони складні для опису, оскільки всі знаходяться в тісному взаємозв'язку. У цей список також були включені: досконалість, цілісність, справедливість, завершеність, життєвість, краса, простота, багатство проявів, добро, істина, невимушеність, чесність та деякі інші. Згідно Маслоу, потреби зростання нерідко виступають потужним мотивом діяльності людини і є частиною структури особистісного зростання [61].

Теорія ERG Клейтона Альдерфера [102]. Згідно цієї теорії всі потреби людини можна об'єднати у три великі групи:

- потреби існування (безпека, фізіологічні потреби);
- потреби зв'язку (потреби соціального характеру; бажання мати друзів, сім'ю, колег, ворогів тощо + частина потреб піраміди Маслоу: визнання, самоствердження);
- потреби зростання (потреби самовираження з піраміди Маслоу).

Теорія А. Маслоу від теорії К. Альдерфера відрізняється лише тим, що, згідно з Маслоу, рух від потреб до потреб можливий тільки знизу вгору.

Альдерфер вважає, що такий рух можливий в обидві сторони: вгору – якщо задоволені потреби нижчого рівня, і навпаки. Причому, якщо не задоволена потреба вищого рівня, то посилюється потреба нижчого, і увага людини переключається на нього. Для наочності Ви можете взяти піраміду потреб Маслоу і простежити, яким чином відбувається задоволення потреб у Вашому випадку. Якщо Ви помітили, що просуваєтеся вгору за рівнями, то цей процес, згідно Альдерферу [101], буде процесом задоволення. Якщо ж Ви опускаєтеся по рівнях вниз, то це фрустрація (поразки в прагненні задовольнити потребу). Якщо, наприклад, Ви не можете задовольнити свої потреби зростання, то Ваша увага переключиться на потреби зв'язку, що й буде називатися фрустрацією. Утакому разі, щоб повернутися до процесу задоволення, потрібно задовольнити потребу нижчого рівня, тим самим піднявшись на верхній.

Теорія набутих потреб МакКлелланда [108]. Автором цієї теорії є американський психолог Девід МакКлелланд. Його теорія пов'язана із вивченням й описом потреб досягнення, співучасті і володарювання. Такі потреби набуваються упродовж усього життя і (за умови сильної присутності) впливають на людину. Можна легко визначити, які з потреб мають найбільший вплив на Вашу діяльність: якщо Ви прагнете досягти поставлених цілей ефективніше, ніж раніше, то у Вас переважає мотивація до задоволення потреби досягнення. Якщо Ви прагнете до дружніх відносин, намагаєтеся встановлювати і підтримувати контакти, якщо Вам важливі схвалення, підтримка і думку інших, то Ви прагнете задовольнити, головним чином, потреби співучасті. Якщо ж Ви помічаєте за собою прагнення контролювати інших, чинити на них вплив, брати на себе відповідальність за дії і поведінку оточуючих, то у Вас переважає прагнення до задоволення потреби влади. Причому, люди з домінуючою потребою влади поділяються на 2 групи: 1 група – люди, що прагнуть до влади заради панування над іншими; 2 група – люди, що прагнуть до влади заради реалізації якоїсь спільної справи. Знаючи, який тип потреб переважає у Вас або оточуючих, можна глибше зрозуміти мотиви своїх або чужих дій і використовувати це знання для покращання взаємини з оточуючими.

Теорія двох факторів Герцберга [21]. Автор теорії – американський психолог Фредерік Герцберг. Його теорія зобов'язана своєю появою зростаючою необхідністю у з'ясуванні впливу матеріальних і нематеріальних чинників на мотивацію людини. Матеріальні фактори пов'язані із самовираженням особи, її внутрішніми потребами, докільям, в якому діє людина (оплата праці, умови життя і праці, статус, стосунки з людьми тощо). Нематеріальні фактори (мотивуючі) пов'язані з характером і суттю діяльності людини (досягнення, громадське визнання, успіх, перспективи тощо). Дані про цю теорію варто ефективно використовувати керівникам компаній, фірм та інших організацій при аналізі роботи своїх співробітників. Наприклад, нестача або відсутність гігієнічних матеріальних факторів може призвести до того, що співробітник буде відчувати незадоволеність своєю роботою. Але якщо матеріальних факторів достатньо, то самі по собі вони не є мотивуючими. Відсутність нематеріальних факторів веде до незадоволеності, а їх присутність викликає задоволення і є найефективнішим мотиватором. Потрібно зазначити й те, що Фредерік Герцберг зробив парадоксальний висновок, що оплата праці не є чинником, який мотивує людину до дії.

Процесуальні теорії мотивації аналізують, як людиною розподіляються зусилля для досягнення нових цілей, і який тип поведінки буде ними для цього вибрано. У процесуальних теоріях поведінка людини визначається не тільки потребами, а є функцією їх сприйняття і очікувань, пов'язаних з конкретною ситуацією, і можливих наслідків того типу поведінки, яку обрала людина. На сьогодні існує понад 50 процесуальних теорій мотивації, але основними в цьому напрямі вважаються: теорія Врума, теорія Адамса, теорія Портера-Лоулера, теорія Локка і концепція партисипативного управління. Розглянемо їх докладніше.

Теорія очікувань В. Врума [109]. Автор теорії – канадський психолог Віктор Врум. Ця теорія ґрунтується на положенні про те, що наявність потреби не є єдиною умовою мотивації людини у досягнення чогось. Людина має розраховувати, що той тип поведінки, який вона вибрала, приведе до задоволення її потреб. Поведінка індивіда завжди пов'язана з вибором двох або кількох

варіантів. І від того, що він обирає, залежить і те, що він робить та як він це робить. Якщо говорити інакше, то, згідно Вруму, мотивація залежить від того, як забагато бажає отримати людина і наскільки це для неї є можливим, і які зусилля вона готова зробити для досягнення цього. Теорія очікувань Врума чудово підходить для того, щоб використовувати її на практиці для підвищення мотивації працівників в організаціях, і дуже корисна для управлінців різних рівнів. Так як теорія очікувань зводиться до цілей і потреб конкретних працівників, то управлінці повинні діяти так, щоб їх підлеглі задовольняли свої потреби, а водночас досягалися й цілі організації. Потрібно старанно домагатися максимальної відповідності між тим, що вміє працівник, і тим, що від нього вимагається. Для підвищення мотивації підлеглих керівники мають визначити їхні потреби, можливі результати їх роботи і переконатися в тому, що вони володіють необхідними ресурсами для якісного виконання своїх обов'язків (час, умови, засоби праці). Тільки при правильному співвідношенні цих критеріїв може бути досягнутий максимальний результат, що буде корисний для працівника та важливий для організації.

Теорія рівності (справедливості) Адамса [101]. Автор – американський психолог Джон Стейсі Адамс. У цій теорії йдеться про те, що людина оцінює ефективність мотивації не окремих факторів, а враховуючи оцінки винагород, отриманих іншими людьми, що перебувають в аналогічних умовах. Тобто мотивація розглядається не з погляду потреб індивіда, а на підставі порівняння з іншими. Мова йде про суб'єктивні оцінки, і люди порівнюють свої зусилля та отриманий результат із зусиллями і результатами інших. Тут можливі три варіанти: недооцінка, справедлива оцінка, переоцінка. Якщо знову При цьому кожен працівник організації зачасту оцінює розмір своєї винагороди з розміром винагороди інших працівників. При цьому враховуються умови, в яких вони працюють. І якщо працівнику здається, що, наприклад, він недооцінений та відносно нього вчинили несправедливість, то він здатний вчинити і так: навмисно спотворити свій внесок у результати; спробувати зробити так, щоб інші змінили свій внесок у результати; вибрати для порівняння інші параметри, або просто

звільнитися з роботи. Тому керівник повинен завжди бути уважним щодо того, чи не відчують його підлеглі несправедливості по відношенню до себе, домагатися від працівників чіткого розуміння необхідних результатів та заохочувати їхні старання, беручи до уваги не стільки те, що їх цікавить, і як взагалі оцінять їх, скільки те, як оцінять їх у порівнянні з іншими.

Модель Портера-Лоулера [58]. Автори – американські психологи Лейман Портер і Едвард Лоулер. Їхня комплексна теорія мотивації включає елементи теорії очікування Врума і теорії справедливості Адамса. У ній присутні п'ять змінних: витрачені зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, ступінь задоволення. Згідно цієї теорії, результати залежать від зусиль, здібностей і особливостей людини та від усвідомлення нею своєї ролі. Рівень зусиль визначає цінність винагороди і ступінь упевненості в тому, що докладені зусилля дійсно принесуть очікувану винагороду. Також тут встановлено відповідність між винагородою і результатами, тобто людина задовольняє свої потреби за допомогою винагороди за досягнення певного результату. Якщо вивчити і проаналізувати всі складові теорії Портера-Лоулера [58] докладніше, то можна зрозуміти механізм мотивації на глибшому рівні: зусилля, затрачені людиною, залежать від того, наскільки цінна для неї винагорода, та від віри людини у їх взаємозв'язок. Досягнення людиною певних результатів веде до того, що вона відчуває задоволення і самоповагу. Існують і зв'язки між результатами й винагородою: з однієї сторони, наприклад, результати, винагорода можуть залежати від можливостей, які визначає керівник організації для свого працівника, а з іншої – працівник має свою думку щодо того, наскільки справедлива винагорода за певні результати. Підсумком справедливості внутрішніх і зовнішніх винагород буде задоволення, що стає якісним показником цінності винагороди для працівника. І ступінь цього задоволення у подальшому буде впливати на сприйняття працівником інших подібних ситуацій.

Теорія постановки цілей Е. Локка [104]. Автор теорії – американський психолог Едвін Локк. Передумовою даної теорії є те, що поведінку людини визначають цілі, які він перед собою ставить, оскільки саме для їх досягнення він

виконує певні дії. Важливо зауважити, що постановка цілей є свідомим процесом, а усвідомлені людиною наміри і цілі визначають його поведінку. Керуючись емоційними переживаннями, людина оцінює події, що відбуваються навколо. На основі цього він ставить перед собою цілі, яких має намір досягти, і вже виходячи з цих цілей, діє певним чином. Відтак, обрана стратегія дій приводить до певних результатів, які приносять людині задоволення. Для того щоб, наприклад, підняти рівень мотивації персоналу в організації, згідно теорії Локка, можна використовувати кілька важливих принципів. По-перше, необхідно чітко поставити перед працівниками мету, щоб вони розуміли, що від них вимагається. По-друге, рівень поставлених завдань повинен бути середньої або високої складності, оскільки завдяки цьому досягаються значно вищі результати. По-третє, працівники повинні висловити свою згоду на виконання поставлених завдань та досягнення цілей. По-четверте, працівники повинні отримувати зворотний зв'язок про своє просування, оскільки цей зв'язок є показником того, що обрано правильний шлях, або того, які ще зусилля необхідно докласти для досягнення мети. І по-п'яте, потрібно й самих працівників залучати до постановки цілей. Це робить кращий вплив на людину, ніж те, коли мету йому ставлять (нав'язують) інші люди, а також сприяє чіткому розумінню працівником своїх завдань.

Концепція партисипативного управління [84]. Концепції партисипативного управління були розроблені у США завдяки експериментам по підвищенню продуктивності праці. Із цих концепцій випливає, що людина в організації виявляє свої здібності не тільки як виконавець, але й проявляє інтерес до організації своєї діяльності, умов праці, ефективності своїх дій. Це свідчить про те, що у працівника виникає інтерес до участі в різних процесах, що відбуваються в його організації та пов'язаних з його діяльністю, але не виходять за межі виконуваних ним функцій. Відтак, це означає: якщо працівник бере активну участь всередині організації і отримує від цього задоволення, то й працювати він буде краще, якісніше та продуктивніше. Якщо йому дають змогу брати участь у вирішенні важливих питань, пов'язаних з його роботою в

організації, то це мотивуватиме його до кращого виконання своїх обов'язків. Також це сприяє тому, що внесок працівника в життя організації буде набагато більший, оскільки його потенціал задіяний до максимуму. Ще одним важливим напрямом у вивченні та аналізі потреб людини є теорії, в основі яких лежить специфічна картина працівника, з його професійним зростанням, потребами і мотивами. До цих теорій належать: теорії МакГрегора і теорія Оучи. ХУ-теорія МакГрегора. Автор теорії – американський психолог Дуглас МакГрегор. Його теорія базується на двох передумовах: авторитарне керівництво працівниками – теорія Х; демократичне керівництво працівниками – теорія Y. Ці дві теорії передбачають абсолютно різні орієнтири для мотивації людей і апелюють до різних потреб і мотивів. Теорія Х припускає те, що працівники організації споконвічно ліниві і будуть намагатися уникати активної діяльності. Тому вони повинні бути під наглядом. Для цього розроблені спеціальні системи контролю. Виходячи з теорії Х, без привабливої системи заохочень співробітники організації будуть пасивні і намагатимуться уникати відповідальності.

Так, наприклад, виходячи з положень теорії Х, випливає, що середній працівник відчуває до роботи небажання професійно зростати, йому більше подобається виконувати окремі нескладні завдання, уникаючи відповідальності. Для того, щоб підвищити мотивацію працівників до професійного зростання, керівники мають приділяти особливу увагу різним стимулюючим програмам, виробляти ретельний контроль роботи, направляти і мотивувати співробітників до ефективної діяльності. У разі необхідності слід використовувати методи примусу і систему покарань для того, щоб реалізувати поставлені організацією цілі. Теорія Y відправною точкою бере початкову амбіційність працівників, передбачає їхні внутрішні стимули. У цій теорії працівники самі проявляють ініціативу щодо взяття на себе відповідальності, самоконтролю і самоврядуванню, отримують емоційне задоволення від того, що виконують свої обов'язки. З передумов теорії Y випливає, що середньостатистичний працівник при належних умовах буде вчитися нести відповідальність, підходити до роботи творчо і креативно, контролювати себе самостійно. Робота, у цьому разі, – це те саме приємне

проведення часу. Стимулювати мотивацію своїх співробітників управлінцям набагато легше, ніж у першому випадку, так як вони будуть самотійно прагнути кращого виконання своїх обов'язків. Потрібно показати працівникам, що вони мають вільний простір для своєї діяльності, що вони можуть самовиразитися і самореалізуватися. Таким чином, їхній потенціал буде задіяний у повному обсязі. Використовувати теорію МакГрегора можна і для того, щоб краще зрозуміти, що мотивує до здійснення певної діяльності саме Вас. Зробіть проєкцію Х і Y-теорію на себе. Знаючи те, що мотивує Вас, і який підхід потрібен Вам для більш плідної діяльності, Ви зможете знайти відповідне місце роботи, або навіть спробувати вказати керівнику на те, як можна змінити стратегію свого управління для збільшення ефективності роботи працівників і всієї організації в цілому.

Теорія Z (зет) В. Оучі [107]. Автор теорії – американський психолог Вільям Оучі. В теорії Z за основу взято японські дослідження з психології доповнені посиланнями з XY-теорії МакГрегора. Основним для теорії Z є принцип колективізму, в якому організація представляється як цілий трудовий клан або велика сім'я. Головним завданням є приведення у відповідність цілей працівників до цілей підприємства. Щоб керуватися теорією Z при організації діяльності співробітників, потрібно мати на увазі, що більшість з них люблять працювати в колективі і хочуть мати перспективу кар'єрного росту, пов'язану, крім усього іншого, з їх віком. Також співробітники вірять у те, що роботодавець подбає про них, а самі вони несуть відповідальність за виконувану роботу. Компанія повинна забезпечити своїх працівників за програмами навчання і підвищення кваліфікації. Істотну роль відіграє термін, на який найнятий працівник. Краще всього, якщо це довічний найм. Для підвищення мотивації працівників керівники повинні домогтися їх віри у спільну мету, приділяючи увагу забезпеченню їхнього благополуччя.

Таким чином, аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що професійне зростання сучасної особистості базується на складних психологічних процесах, пов'язаних із формуванням функціональної мотиваційної структури щодо ефективного використання особистісного і професійного потенціалу

працівника у здійсненні тих чи інших функцій професійної діяльності. Це передбачає надання відповідної консультативної допомоги щодо мотивації до співпраці у професійному середовищі; мотивації до ефективної діяльності в умовах соціально-економічних змін у тій чи іншій галузі в контексті здійснення конкретних професійних дій і функцій; сформованість відповідних мотиваційних орієнтирів; особисту екзистенціальну позицію, самоідентифікацію, здатність до сталого професійного саморозвитку; відкритість на інновації, володіння сучасними технологіями; творчість і креативність у здійсненні професійних дій і функцій; відповідний рівень компетентності, здатність творити власне «Я-професійне» на засадах індивідуального стилю діяльності; здатність до рефлексії та системного самовдосконалення.

2.4. Застосування теорій мотивації у процесі проектування системи консультування молоді з розвитку професійної кар'єри

Важливим аспектом організації консультування молоді з питань професійної кар'єри є проблема мотивації, яка, як уже зазначалося, має в сучасній науці низку різних обґрунтувань. Її розуміють як сукупність факторів, що визначають поведінку як спонування, котре стимулює і спрямовує активність організму, як процес психічної регуляції певної діяльності, як механізм способів реалізації конкретних форм діяльності тощо. Проте в будь-якому разі мотивація, беззаперечно, залишається ключовим чинником вибору та ефективності професійної діяльності. Попри те, що сучасною наукою розроблено безліч способів впливу на мотивацію людини, ефективність їх дуже залежить від значної кількості мікро- та макрочинників та залишається доволі непередбачуваним критерієм результативності. Відтак, актуальними є визначення специфіки обґрунтування проблеми мотивації у різних теоріях розвитку професійної кар'єри та особливості їх використання у процесі консультування учнів ПТНЗ із професійної кар'єри.

Наявність значного обсягу наукових джерел і літератури з проблем мотивації визначає також існування значної кількості різних поглядів на її

обґрунтування та застосування. Найбільш відомі теорії мотивації (заохочень і покарань, психологічні, змістові, процесуальні) засвідчують неможливість однозначного трактування мотивації людської діяльності. Досліджуючи професійну кар'єру людини, так само не можна обійти проблему визначення особливостей її мотивації як ключового фактора ефективного кар'єрного розвитку особистості. Здебільшого як базові поняття дослідження проблеми професійної кар'єри науковці пропонують розглядати психодинамічну модель вибору кар'єри (У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу), теорію походження професійних інтересів (А. Роу), теорії розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер), теорію вибору кар'єри (Дж. Холланд), теорії особистісних рис (П. Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн), теорію соціального навчання (Дж. Роттер), теорії мотивації кар'єри (де Вінтер, Д. Макклелланд).

Окремі аспекти проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ представлено в роботах сучасних науковців: С. Алексєєвої (сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри, формування готовності учнів ПТНЗ до вибору та реалізації професійної кар'єри) [4; 68, с. 64-77], Д. Закатнова (педагогічні технології підготовки молоді до професійного самовизначення) [27], Л. Злочевської (технології педагогічної підтримки вибору й реалізації професійної кар'єри) [3, с. 78-94], О. Мельник, Н. Гончар (методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді), В. Лозовецької (методологічні підходи до розвитку професійної кар'єри) [49], В. Орлова (формування уявлень молоді про життєвий і професійний успіх, формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ) [3, с. 34-63; 67], М. Шимановського (здоровий спосіб життя як фактор вибору й реалізації професійної кар'єри) [3, с. 169-191] та ін. Спільною для всіх сучасних праць, присвячених проблемі дослідження мотивації, є теза про те, що процес мотивування діяльності є ефективним лише за умови комплексного застосування відомих теорій мотивації. При цьому відкритим залишається питання доцільності та результативності поєднання певних теорій у процесі консультування молоді з питань професійної кар'єри, що зумовлює актуальність обраної проблеми.

У цій частині роботи ми маємо узагальнити сучасні мотиваційні теорії і

концепції та обґрунтувати особливості їх застосування в процесі проектування системи консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів із розвитку професійної кар'єри.

Як відомо, сучасні дослідники визнають, що найбільш ефективною є така мотивація, яка забезпечує гармонію внутрішніх (особистісних) і зовнішніх стимулів. Виходячи з того, що потреби людини є історично і психологічно детермінованими, не можна говорити про сталий комплекс наукових теорій, які б забезпечували однакову ефективність мотивації особистості до вибору та розвитку професійної кар'єри у різні періоди життєдіяльності як людини, так і суспільства. Теорії мотивації, так само, як і потреби людини, зазнавали постійних трансформацій, детермінуючи певну еволюцію поглядів особистості на професійний успіх.

Гене́за наукової думки бере початок із теорії заохочень і покарань (метод «батога і пряника»), що орієнтувалася, насамперед, на кінцевий результат, а не на особисті потреби людини. Перехід до другого етапу еволюції теорій мотивації пов'язаний з низкою взаємопов'язаних макрочинників, серед яких – зростання технологій виробництва і, відповідно, загострення конкуренції та підвищення оплати праці кваліфікованих працівників, а з іншого – високий рівень безробіття і зниження заробітної плати серед широких верств із низьким рівнем професіоналізму. У ХІХ ст. на професійні орієнтації та мотивацію молоді значний вплив мали також соціальні фактори, зокрема становий устрій держави. Відомо, що професійна освіта того часу, насамперед, визначалася особливостями станової приналежності особистості. Наприклад, діти церковнослужителів були орієнтовані на здобуття духовної освіти, для чого створювалися спеціальні заклади як для юнаків, так і для дівчат. Представники міщанського стану традиційно навчалися в ремісничих, мистецьких і комерційних закладах. Для дітей військового стану засновувалися спеціалізовані військові освітні установи. Не існувало офіційної заборони щодо навчання дітей в інших закладах, однак консервативна свідомість станового суспільства не сприймала відчуження молоді від професійних орієнтирів свого стану.

Проте геополітичні й економічні зміни початку XIX ст. зруйнували становість і зумовили необхідність врахування чинників, які визначали особливості професійного вибору особистості, а саме: економічні (прогресивна оплата праці, яка впливала на продуктивність), соціальні (соціальний статус і престиж), психологічні (рівень задоволеності роботою). Аналіз цих чинників зумовив активізацію психологічних підходів до обґрунтування мотивації, де вперше стали враховуватися неформальні відносини всередині різних соціальних груп, вплив неформальних лідерів на поведінку членів групи, групові норми і традиції.

У середині XIX ст. акцент досліджень переноситься ученими на вивчення потреб особистості як головного чинника управління її діяльністю. Так з'явилася низка теорій, названих згодом «змістовними»: К. Альдерфера (теорія існування, зв'язку та росту), Ф. Герцберга (теорія двох факторів), Д. Макклелланда (теорія набутих потреб), А. Маслоу (теорія ієрархії потреб). Цей етап еволюції теорій мотивації також пов'язаний із соціальними та економічними змінами першої половини XX століття. Економіка все більше потребувала працівників із високим рівнем професіоналізму і мотивації до успіху. Автори змістовних теорій проаналізували численні фактори, здатні впливати на прагнення людини до успіху та усвідомлення його суті.

А. Маслоу висунув ідею ієрархічності людських потреб, відповідно до якої особа, задовольнивши потреби нижчого рівня (фізіологічні та безпеки), отримує стимул до реалізації вищих потреб (у визнанні, повазі, самоактуалізації) [56]. Тобто успіх може мати місце на кожному рівні, віддзеркалюючи рівень можливостей і самооцінку конкретної особистості. З цієї позиції, кар'єрні прагнення людини також визначаються рівнем її актуальних потреб, освітою, вихованням, життєвими цілями і цінностями. К. Альдерфер виділяв три групи потреб (в існуванні, соціальних зв'язках та зростанні), за суттю подібних на потреби, сформульовані А. Маслоу. Водночас, він наголошував на нелінійному характері їх реалізації і здатності діяти у зворотному напрямі (від вищих до нижчих). К. Альдерфер акцентував увагу на тому, що ступінь задоволення потреб

є різною у всіх людей. Основною, на думку вченого, є та група потреб, на якій людина зупиняється, що й визначає мету і характер її професійної діяльності та уявлення про успіх.

Д. Макклелланд визначальними щодо мотивації особистості вважав потреби у владі, успіху та прихильності [52 с. 258, 303 372,]. Ця теорія, по суті, інтегрувала економічні, соціальні та психологічні фактори впливу на вибір людиною професійної діяльності і ставлення до неї. Аналіз цих потреб дозволяє говорити про зростання значимості психологічних факторів, що можуть бути потужними мотиваторами професійної діяльності, які по силі не поступаються заробітній платі.

Зростання потреби у владі зумовлюється підвищенням рівня освіти особистості й набуттям професійного досвіду [52, с. 651]. Відповідно до ціннісних орієнтирів особи ця потреба може сформувавши два типи людей: з потребою у владі заради самої влади або заради вирішення певних колективних професійних проблем. Потреба в успіху визначає мотивацію досягнень, рівень якої також залежить від низки психологічних факторів – схильності до ризику й реформаторства або, натомість, прагнення уникати будь-яких ризиків, здатних погіршити сформований імідж [52, с. 650]. Потреба у прихильності так само залежить від низки психологічних чинників, серед яких – рівень розвитку емпатії, екстравертованості, комунікативності, стійкості до стресу тощо. Високий рівень цих психоемоційних властивостей зумовлює потребу людини у формуванні довкола себе сприятливого психоемоційного клімату, налагодженні дружніх культурних і виробничих стосунків із членами свого колективу, отриманні схвалення від авторитетних людей [52, с. 653].

З точки зору професійного розвитку особистості, важливе значення посідає двофакторна теорія мотивації Ф. Герцберга [93, с. 186-195]. Вона, як і попередні, базується на визнанні нижчих і вищих рівнів людських потреб, які визначають рівень задоволеності людини своєю працею. У контексті дослідження впливу цих потреб на уявлення особистості щодо професійної кар'єри, зростає актуальність аналізу гігієнічних і мотивуючих факторів впливу на професійну діяльність.

Зокрема, Ф. Герцберг наполягає на тому, що справжніми мотиваторами є вищі потреби особистості (у професійному зростанні, визнанні, успіху), які додаткову відповідальність дозволяють сприймати не як навантаження, а як виявлення довіри. До гігієнічних факторів учений пропонує відносити всі, котрі забезпечують збереження здоров'я: комфортні умови й безпеку праці, соціальний захист працівників, заробітну плату. Автор руйнує звичний стереотип про те, що рівень заробітної праці найбільше визначає ставлення фахівця до своєї діяльності. На його переконання, професійну діяльність більше стимулює очікування підвищення заробітної плати, ніж факт набуття ним чинності. Щойно людина звикає до певної винагороди, як вона перестає виконувати стимулюючу функцію. З огляду на це, для розвитку професійної кар'єри заробітна плата виконує функцію перманентного стимулу, а не головного мотивуючого фактору.

Ці теорії дозволяють виокремити індивідуальні особливості розвитку професійної кар'єри особистості. Наприклад, люди з високим рівнем потреби у прихильності (афіліації) не завжди мають успіх при виконанні індивідуальних завдань і, через надмірний рівень емпатії, не відзначаються ефективною керівною діяльністю. Тому вони рідше здійснюють адміністративну кар'єру, водночас мають хороші шанси для реалізації професійної, яка потребує навичок створення довірчої атмосфери, особливої дипломатичності, толерантності й тактовності. Особи, у системі цінностей яких переважає орієнтація на «владу заради влади», через страх її втратити не схильні до ризику й реформаторства, тому й не завжди можуть забезпечити розвиток професійної кар'єри, яка поступається перед кар'єрою адміністративною. Водночас вони здатні досить ефективно керувати невеликими колективами працівників, забезпечуючи хорошу продуктивність праці. Однак працівники з потребою у «владі заради прогресу», натомість, адміністративну кар'єру можуть сприймати як умову прискорення розвитку кар'єри професійної.

Особистості зі значною потребою в успіху легко приймають ризиковані рішення і здатні успішно організувати роботу великих груп людей. Проте їм не приносить задоволення копітка буденна робота з віддаленими перспективами, що

визначає вектор їх зростання у напрямку вертикальної, а не горизонтальної кар'єри. Для цих типів особистостей різну стимулюючу силу має також заробітна плата. Сильна потреба у визнанні й прихильності пояснює готовність працівника ефективно працювати за невисоку заробітну плату в колективі, де створені комфортні психоемоційні умови. Люди з потужною потребою у владі заради влади готові поступитися матеріальними благами на користь владних повноважень. Особистості ж орієнтовані на владу заради прогресу схильні вгамовувати свої матеріальні та фінансові амбіції задля досягнення результатів виробництва, з якими й пов'язують у перспективі зростання свого матеріального благополуччя. Працівники з високою потребою в успіху мотивуються досить високим рівнем винагороди за свою професійну діяльність. Водночас слід пам'ятати, що розуміння успіху залежить також від життєвих цінностей і принципів особистості. Якщо, наприклад, усвідомлення успіху пов'язане з отриманням матеріальних благ, певного особистісного статусу й престижу, низька заробітна плата погано стимулюватиме їх активність, ініціативність і готовність до напруженої діяльності. Якщо успіх розуміється як суспільне визнання, асоціюється з відчуттям соціальної значимості, людина здатна знаходити в собі внутрішні резерви для стимулювання навіть мало оплачуваної роботи.

З 1960-х рр. розпочався новий етап еволюції наукових поглядів на мотивацію особистості до професійної діяльності, відображений у процесуальних теоріях (С. Врум, П. Гудмэн, Р. Келлі, Е. Лоулер Д. Мак-Грегор, А. Портер). Акцент аналізу зміщувався з потреб особистості (зміст мотивації) на дослідження умов і можливостей їх задоволення (процес мотивації). Найбільш відомою є комплексна теорія мотивації Портера-Лоулера, яка акумулює елементи двох теорій – очікувань і справедливості [61]. У новій моделі мотивація об'єднує потреби, очікування та суб'єктивні уявлення працівника про справедливість винагороди. Основними компонентами цієї моделі є: індивідуальні особливості працівника, витрачені ним зусилля, отримані результати, ступінь задоволення ними та рівень винагороди. Оскільки очікування людини та її сприйняття рівня справедливості винагороди завжди є суб'єктивними, важливість індивідуальних

особливостей особистості у цій теорії набуває особливого значення. Аналіз взаємозв'язків структурних компонентів моделі дозволив ученим зробити висновок, що висока результативність праці є в першу чергу причиною задоволення людини процесом і результатами своєї роботи, а не його наслідком.

Теорії В. Врума та Портера-Лоулера стали поштовхом для формування сучасної концепції партисипативного управління, яка передбачає можливість делегування керівних повноважень найманим працівникам і вважається найбільш ефективним засобом використання потенціалу людських ресурсів, організації та розвитку професійної кар'єри. Сучасні дослідники пропонують інтегрувати мотиваційні моделі різного рівня на кожному етапі підйому особистості по ієрархічній кар'єрній вертикалі. Д. Макклелланд сформулював основні умови економічного зростання держави, а саме: стимулювання особистісного розвитку громадян, утвердження принципів високої ефективності, встановлення стандартів продуктивності праці, гармонійний розподіл трудових ресурсів тощо [52, с. 456].

З огляду на це, можна також визначити *основні вимоги до організації системи психолого-педагогічного консультування молоді з професійної кар'єри*, а саме: ґрунтовне знання консультантами усіх теорій мотивації особистості до професійної діяльності, забезпечення психолого-педагогічної діагностики особистості, дослідження особливостей мотивації учнівської молоді до вибору професійної діяльності та розвитку професійної кар'єри, використання таких технологій мотивації, які б відповідали індивідуальним особливостям кожної особистості. У процесі консультування учнівської молоді з питань вибору, реалізації та розвитку власної професійної кар'єри проблема мотивації має розглядатися як інтегрований науково-практичний феномен, представлений різними векторами наукового дискурсу: історико-педагогічним (врахування історичних особливостей еволюції мотиваторів професійної кар'єри), соціально-педагогічним (аналіз економічних, стратових, гендерних, етнокультурних чинників впливу на мотивацію молоді щодо вибору професії й розвитку кар'єри) та психолого-педагогічним (дослідження психологічних факторів впливу на систему мотивів молоді, що визначають траєкторії її професійного

самовизначення й саморозвитку).

Уявлення учнів професійно-технічних навчальних закладів про мотивацію до вибору професії та розвиток професійної кар'єри можна класифікувати за детермінантами й характером. Зокрема, вони визначаються: особливостями особистісної спрямованості, життєвими цілями, цінностями та орієнтирами особистості, рівнем домагань та рівнем розвитку самооцінки учнів, особливостями розвитку їх пізнавальної та емоційно-вольової сфери, широтою світогляду, обсягом знань учнів про людину, суспільство, професію, специфікою родинного виховання, станом фінансового становища сім'ї, економічними та соціально-політичними обставинами певного часопростору. За характером ці уявлення є: дисипативними (нечіткими, розсіяними, позбавленими конкретного змісту), конформними (здебільшого ретранслюють думки авторитетних джерел), прагматичними («професійне зростання» найчастіше асоціюється із вертикальною адміністративною, а не горизонтальною професійною кар'єрою, «професійний успіх» – з соціальним статусом і престижем, а не соціальною відповідальністю, потреба у владі – з можливістю мати більше прав і привілеїв, а не соціально важливих справ).

Як показує практика, в учнів ПТНЗ у процесі планування кар'єри часто домінують потреби нижчого рівня. Середній і низький рівень розвитку когнітивної сфери визначає переважання потреби в існуванні порівняно з потребою у визнанні. Несформованість «Я-концепції» особистості, занижений рівень самооцінки багатьох учнів ПТНЗ зумовлюють відсутність достатньої віри в себе й пояснюють низький мотивуючий вплив потреби в успіху. Більшість потреб вищого рівня учні ПТНЗ не сприймають для себе як реальні (потреба в соціальному визнанні і схваленні, у владі як способі реалізації соціально важливих і корисних проектів, в успіху як можливості досягнення високої професійної майстерності тощо), тому вони не сприймаються в очах дітей як мотиватори. Найбільш потужними факторами, що набувають демотивуючої сили є нестабільний стан економіки держави, недосконала економічна політика, низький рівень фінансового забезпечення родини, неефективна освітня політика

країни, меркантильні виховні традиції сім'ї, відсутність у ПТНЗ центрів консультування молоді з розвитку професійної кар'єри.

Сучасна Україна потребує збільшення відсотка людей із високим рівнем мотивації до успіху і, відповідно, формування суспільства з високим рівнем загальної мотивації до успішної професійної діяльності, що дозволить виховати достатню кількість фахівців з підприємницьким мисленням, високим рівнем економічної активності, соціальної відповідальності та міцною громадянською позицією. З огляду на це, доцільно вживати певні заходи, що можуть бути реалізовані на загальнодержавному рівні, рівні галузевих міністерств, інституційному рівні (школи, ПТНЗ, ВНЗ), урядових організацій та родини як першої ланки соціалізації особистості.

На загальнодержавному рівні важливими є: послідовне утвердження принципів високої ефективності професійної діяльності, визначення стандартів продуктивності праці, запровадження справедливої системи оплати праці в усіх галузях професійної діяльності, правове забезпечення гармонійного розподілу трудових ресурсів та створення правових гарантій для збереження в системі професійної освіти дисциплін соціогуманітарного профілю як основи ефективної організації кар'єрного консультування учнів і студентів професійних навчальних закладів усіх рівнів акредитації.

На рівні галузевих міністерств є потреба в чіткому законодавчому забезпеченні реалізації допрофесійної підготовки учнів загальноосвітніх шкіл, гармонізації професійної й загальноосвітньої підготовки учнів ПТНЗ, ефективного відсотка соціогуманітарних дисциплін у вищих навчальних закладах, правовому регулюванні запровадження системи консультування учнів загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ з професійної кар'єри.

На інституційному рівні доцільно: забезпечити системне консультування учнів загальноосвітніх шкіл, ПТНЗ та студентів вищих навчальних закладів із проблеми вибору, планування, реалізації та розвитку професійної кар'єри; включити основи психолого-педагогічної діагностики особистості до обов'язкової складової змісту освіти загальноосвітніх шкіл, ПТНЗ, коледжів і вищих

навчальних закладів; підсилити соціогуманітарний компонент змісту освіти у ВНЗ. Учні й студенти мають отримувати якісні знання про свою особистість, її пізнавальну, емоційно-вольову й комунікативну сфери, темперамент, характер і спрямованість, самооцінку, життєві орієнтири й цінності, що сприятиме формуванню «Я-концепції» особистості й виступатиме потужним мотиватором молоді до розвитку професійної кар'єри. У ВНЗ мають не лише формуватися стійкі уявлення молоді про мотивацію до професійного успіху, але й виховуватися педагогічні й керівні кадри для навчально-виховних і виробничих колективів. Якість вихованої у навчальних закладах інтелігенції має потужний вплив на психоемоційну й виробничу атмосферу очолюваних нею організацій і підприємств, що може стати як потужним мотиватором, так і демотиватором розвитку професійної кар'єри особистості, забезпечуючи економічне зростання чи провокуючи економічну стагнацію країни.

На рівні неурядових організацій варто запроваджувати соціальні проекти, які допомогли б навчально-виховним інституціям реалізовувати програму якісної соціогуманітарної освіти молоді, її економічного, екологічного, національно-патріотичного розвитку. Це б значно посилило здатність українського суспільства протистояти інформаційним атакам гібридної війни, сформувати верству позитивно мислячих, ініціативних, соціально відповідальних громадян, внутрішньо вмотивованих до професійного успіху на благо своєї особистості, родини, країни.

На рівні родини гострою залишається проблема соціогуманітарної, зокрема, психолого-педагогічної освіти батьків, як найперших джерел, із яких діти отримують інформацію про професію, кар'єру, успіх. Очевидно, що якість цього рівня безпосередньо залежить від реалізації сформульованих вище завдань. У ВНЗ студенти усіх спеціальностей мають отримувати соціогуманітарні знання, необхідні для правильного виховання дітей. Школи, органи місцевої влади й неурядові організації, в контексті реалізації принципу зв'язку школи, сім'ї та громадськості, можуть створювати для батьків мережу консультаційних центрів, пунктів, курсів, які дозволили б їм поширювати знання, необхідні для реалізації

ефективного виховання в сім'ї дитини як гармонійної особистості, успішного професіонала й активного громадянина. З огляду на це, найменш витратним і найбільш ефективним на початковому етапі вирішення проблеми з підвищення кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ, є створення в системі ПТО мережі консультаційних центрів професійної кар'єри.

2.5. Мотиватори розвитку професійної кар'єри в сучасній системі професійно-технічної освіти

Інтеграція України до європейського економічного та освітнього простору визначає необхідність реформування існуючої в Україні системи професійно-технічної освіти, однією з найгостріших проблем якої є низька конкурентоспроможність вітчизняного ринку робочої сили. Ефективність підготовки кваліфікованих працівників і спеціалістів у великій мірі залежить від розуміння ними сутності професійної кар'єри й особистісної готовності до її реалізації. Відтак актуальності набуває аналіз проблем, пов'язаних із визначенням основних мотиваторів розвитку професійної кар'єри в сучасній системі професійно-технічної освіти.

Для проведення аналізу було залучено: аналітичні матеріали комітету ВР України з питань науки і освіти, статистичні матеріали Міністерства освіти і науки України, Держстату України, Державної служби зайнятості, інтернет-ресурси (Eurostat Educational Statistics; UNESCO Database; HeadHunter), інформаційні матеріали з сайтів обласних відділів ПТО, наукові публікації з проблем ПТО, аналітичні і статистичні матеріали українських ЗМІ щодо реформування професійно-технічної освіти. Здійснювався аналіз із урахуванням ціннісного, статусного, процесуального та індивідуально-особистісного підходів до визначення сутності професійної кар'єри. До основних критеріїв аналізу було віднесено: макроекономічні, соціальні та психологічні фактори впливу на професійну кар'єру особистості, тобто її життєві цілі, цінності й мотиви.

Макроекономічні фактори визначаються домінуючим типом суспільно-економічних відносин, відтак важливим є врахування сучасного стану ринку

праці в Україні та його зв'язку з головними завданнями професійно-технічної освіти. З'ясовано, зокрема, що на всіх офіційних рівнях до стратегічних цілей державної освітньої політики в галузі ПТО традиційно відносяться наступні: модернізація системи ПТО відповідно до запитів суспільства і промислово-інноваційного розвитку економіки, забезпечення конкурентоздатності держави на світовому ринку; запровадження в систему ПТО світової тенденції неперервної професійної освіти – освіти впродовж життя, яка забезпечує розвиток трудового потенціалу, його професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; створення механізмів регулювання сфери професійної освіти, оновлення її структури та змісту, розвитку фундаментальності та практичної спрямованості освітніх програм; запровадження державної політики розвитку професійно-технічної освіти, орієнтованої на потреби особистості щодо отримання якісної освіти; закріплення за ідеальним образом працівника сучасного ринку праці таких рис як професіоналізм, компетентність, творча активність і здатність навчатися впродовж усього життя.

Однак аналіз сучасного ринку праці засвідчує невідповідність більшості задекларованих завдань реальному стану речей. Макрофактори, що впливають на розуміння в суспільстві професійної кар'єри і, відповідно, на стан сучасного ринку праці, можна поділити на два рівні – державний та інституційний. До факторів *державного* рівня, визнаних Комітетом ВР України з питань науки та освіти, можна віднести: роздержавлення підприємств, зміни взаємовідносин робітників, роботодавців і держави, погіршення демографічної ситуації, активізацію міграційних процесів; наявність застарілої технологічної бази багатьох вітчизняних підприємств; неготовність професійно-кваліфікаційної структури ринку праці до інноваційних структурних змін; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури виробничого персоналу прогресивним технологічним змінам; низький рівень професійної мобільності; переважання в професійно-кваліфікаційній структурі попиту й пропозицій робочої сили частки малокваліфікованої праці.

На *інституційному* рівні ці фактори пов'язані з системою ПТО, діяльністю

підприємств та організацій. Серед них найважливішими можна вважати: зменшення контингенту учнів і слухачів у закладах ПТО та, відповідно, збільшення кількості малокомплектних закладів із нижчим рівнем якості освітніх послуг; негармонійне поєднання професійно-технічного й загальноосвітнього циклів у закладах ПТО; відсутність професійної спрямованості викладання загальноосвітніх предметів і міжпредметних зв'язків у навчальному процесі багатьох закладів ПТО; низька здатність закладів ПТО до фундаменталізації професійного навчання в умовах суспільства знань та впровадження найсучасніших виробничих технологій; незбалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг, існування протиріч між якістю робочої сили та запитами й потребами роботодавців, неконкурентоспроможність робочих місць і заробітної плати.

Зрештою це зумовлює відсутність належної мотивації молоді до ефективного професійного зростання, її неготовність навчатися впродовж життя й бути здатною в разі потреби до мобільної перекваліфікації. Звідси – загострення проблеми дефіциту кваліфікованих робітників майже у всіх видах економічної діяльності не лише за кількісними, але й за якісними показниками.

Проаналізуємо найбільш впливові із названих факторів. Як уже зазначалося, у професійно-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили значною є частка малокваліфікованої праці (18-20%). Відомо, що навіть у період економічного зростання українські роботодавці здебільшого віддавали перевагу працівникам із низькою кваліфікацією. За даними державної служби зайнятості, у 2016 р. відбулося значне скорочення вакансій у всіх професійних групах, за винятком найпростіших професій, де 70% працюючих отримують заробітну плату у розмірі до 2000 грн. [79]. Високий попит на низькокваліфіковану працю зберігається в сільському господарстві, легкій промисловості, на підприємствах виробництва харчових продуктів та сфері транспорту й зв'язку. При цьому, навчальні заклади, які готують фахівців для цих галузей господарства, становлять більшість у системі ПТО. З одного боку, це пояснюється низьким рівнем підтримки й ведення бізнесу в Україні, неспроможністю роботодавців

забезпечувати своїх працівників гідною заробітною платою, а з іншого, – значно погіршує якість вітчизняних товарів і послуг, знецінює престижність професії та знижує мотивацію молоді до опанування нею.

Як свідчать дані Держстату, найвищий відсоток безробіття (від 15 до 20 %) спостерігається у працівників сфери торгівлі й послуг, кваліфікованих робітників із інструментом, робітників із обслуговування технологічного устаткування та машин. При цьому їх відсоток майже співпадає з відсотком безробітних, які взагалі не мають професії. Водночас, 70% кваліфікованих працівників сфери торгівлі та послуг, 56% технічних службовців, 46% фахівців, 37% професіоналів, 30% кваліфікованих працівників із інструментом та робітників із обслуговування, експлуатації й контролю за роботою устаткування та машин також пропонують заробітну плату у розмірі до 2000 грн. Це говорить про те, що здобуття кваліфікації майже для половини випускників вітчизняних професійно-технічних навчальних закладів не гарантуватиме підвищення рівня оплати їх праці, і тому не сприймається учнями ПТНЗ як мотиватор розвитку професійної кар'єри. Не відбувається також усвідомлення ними професійної кар'єри як набуття особливих знань, умінь і навичок, затребуваних і належно оцінених суспільством. Крім того, близько 3% представників найпростіших професій, навіть не маючи належної кваліфікації, але увійшовши до складу трудових колективів економічно стабільних і соціально відповідальних підприємств та організацій, можуть отримувати зарплату понад 4000 грн. Тобто прибиральниця без освіти у престижній фірмі за неповний робочий день може отримати більшу заробітну плату й, відповідно, кращий рівень життя, ніж кваліфікований працівник на пострадянському заводі з 6-денним 8-годинним графіком роботи у напружених і складних умовах.

Очевидно, що за таких обставин усвідомлення професійної кар'єри у масовій свідомості суспільства трансформується від форми особистісного самовираження й суспільної значимості до розуміння такого соціального статусу, який би у першу чергу ґрунтувався на фінансово забезпеченій посаді. Це, по суті, ілюструє одну з ідей Т. Шибутані про те, що соціальний статус особистості, її

престиж і повага, якою вона користується у суспільстві, можуть визначатися не стільки тим, *ким* вона працює, скільки тим, *де* вона працює. Відтак навзаємін копіткому й тривалому процесу професійного зростання, яке представляє індивідуальний трудовий шлях людини, виражений через її професійний досвід, сукупність професійних умінь і навичок, утверджується інше уявлення про кар'єру – як пошук високооплачуваної посади, яка наділяє особу певною владою й підвищує її престижність. З огляду на це, значно ускладнюється застосування педагогічними працівниками ПТНЗ процесуального, ціннісного й індивідуального підходів до пояснення учням сутності професійної кар'єри.

Ще одним вагомим макрочинником впливу на якість усвідомлення молоддю значимості професійної кар'єри та стан ПТО загалом є демографічна ситуація в країні. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України прогнозує, що вікова група від 15 до 19 років продовжить скорочуватися. Якщо у 2014 р. вона нараховувала 2,19 млн. осіб, то в 2018 р. очікується зниження її чисельності до 1,84 млн. осіб. Оскільки ця вікова група становить основний контингент учнів ПТНЗ, це, відповідно, впливає й на кількість випускників ПТНЗ. За даними Державного комітету статистики України, кількість кваліфікованих робітників, підготовлених у професійно-технічних навчальних закладах, також демонструє стійку тенденцію до скорочення. Наприклад, у 1990 р. система ПТО випустила 377 000 кваліфікованих робітників, у 2000 р. – 267 000, у 2010 р. – 247 000, у 2013 р. – 227 000, у 2014 р. – 182 000, 2016 р. – 152800 (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції). Якщо у 1990 р. різниця між кількістю прийнятих до ПТНЗ учнів і випускників становила 3,8 тисячі, то всі наступні роки число учнів, які не завершували повний курс навчання постійно збільшувалося.

Водночас у комітеті Верховної Ради з питань науки й освіти зменшення контингенту учнів ПТНЗ вважають результатом не лише звуження демографічного базису функціонування системи професійної освіти, але й наслідком стрімкого падіння престижності фахової підготовки у ПТНЗ. Таким

чином при аналізі макрочинників акцент переноситься з державного рівня на *інституційний*.

Зазначене вище зменшення контингенту учнів і слухачів у закладах ПТО об'єктивно зумовлює збільшення кількості малокомплектних закладів (з контингентом учнів менше 300 осіб) із нижчим рівнем якості освітніх послуг. За даними комітету ВР з питань науки та освіти, на початок 2016 р. в Україні функціонувало 337 малокомплектних ПТНЗ із загальним контингентом близько 62 тис. осіб та 23 філії з контингентом 2980 учнів. Найбільша кількість малокомплектних ПТНЗ функціонує в Харківській (29), Донецькій (27), Полтавській (27), Луганській (24) та Запорізькій (24) областях. Відомо, що найбільше малокомплектних закладів, окрім агропромислового комплексу, приходить на промисловість, будівництво та сферу обслуговування. При цьому, за даними Державного центру зайнятості (2016), лідерами по кількості вакансій залишаються висококваліфіковані робітники – електрозварювальники, слюсарі, токарі, водії, робітники з ремонту електроустаткування, швачки, тобто – працівники, підготовка яких потребує значної технічної бази, яку в більшості випадків не можуть забезпечити малокомплектні навчальні заклади. Оскільки їх кількість у сучасній мережі ПТНЗ становить 40%, це знижує конкурентоспроможність випускників, які в процесі пошуку роботи здебільшого потрапляють до категорії низькооплачуваних працівників. Очевидно, що цей фактор також знижує престижність професії та ефективність мотивації учнів і слухачів ПТНЗ до розвитку професійної кар'єри.

На інституційному рівні вагомими факторами впливу на формування готовності учнів ПТНЗ до розуміння й розвитку професійної кар'єри, є також особливості поєднання професійно-технічного й загальноосвітнього циклів у закладах ПТО, а також якість професійної спрямованості викладання у них загальноосвітніх предметів і міжпредметних зв'язків. У першу чергу, варто звернути увагу на негармонійність поєднання професійних та загальноосвітніх дисциплін. Якщо взяти до уваги чотири основні сфери самореалізації людської особистості (особистісна, сімейно-родинна, суспільна та професійна), то

очевидно, що дисципліни професійного спрямування вирішують у цьому контексті лише $\frac{1}{4}$ проблем особистісного самовизначення й саморозвитку. Водночас дисципліни загальноосвітнього, зокрема, соціогуманітарного спрямування, є визначальними для реалізації «Я-концепції» особистості, як здатності її до самоспостереження, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції та самовдосконалення, та формування основних сфер людського «Я»: «Я-особистість», «Я-сім'янин», «Я-громадянин», «Я-професіонал». Саме ці дисципліни сприяють формуванню характеру, життєвих цілей і цінностей, а також системи мотивів, що стають визначальними у прийнятті особистістю визначальних рішень щодо свого подальшого життя й, зокрема, щодо напрямів розвитку професійної кар'єри.

Проте, як свідчить практика, не лише заклади I-II ступенів професійно-технічної освіти, але й III-го не завжди можуть якісно організувати задеклароване Законом України «Про професійно-технічну освіту» забезпечення загальноосвітньої та загальнокультурної підготовки робітничих кадрів та розширення можливостей професійної самореалізації особистості, покликані покращити соціальний захист та підвищити конкурентоспроможність на ринку праці в сучасних умовах [71]. У Положенні «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних начальних закладах» (п. 3.2.) [72]. йдеться про те, що професійно-технічна освіта *може* включати не лише професійно-теоретичну, професійно-практичну й загальнотехнічну підготовку, але й природничо-математичну, гуманітарну, фізичну. Очевидно тому, що, відповідно до законодавчих документів соціогуманітарна складова професійно-технічної освіти носить до певної міри рекомендаційний характер, тому на практиці дисципліни соціогуманітарного циклу часто набувають статусу «вторинних» або «необов'язкових». Відтак рівень гуманітарної підготовки учнів ПТНЗ здебільшого залежить від рівня запровадженого в них освітнього менеджменту та психолого-педагогічної культури й ціннісних орієнтацій викладачів відповідних предметів.

В аналітичних документах регіональних центрів ПТО, у розділах,

присвячених стану викладання загальноосвітніх дисциплін, йдеться про викладання математики, історії України, української, англійської мов, тобто дисциплін, які включені до переліку предметів державної підсумкової атестації. Зокрема, в інформаційному листі навчально-методичного центру ПТО у Донецькій області, присвяченому стану викладання предметів загальноосвітніх дисциплін у 2015-2016 навчальному році, включено рекомендації для керівництва та викладачів ПТНЗ. При цьому, створення сприятливих умов для інтелектуального, духовного, естетичного та творчого розвитку учнів ПТНЗ шляхом упровадження ефективних технологій і методик навчання, визначене не як спільна проблема адміністрації та педагогічного колективу, а як рекомендація лише для викладачів загальноосвітніх дисциплін. Підсумки організації виховної роботи часто також акцентують увагу на вирішенні не стільки проблем виховання, скільки соціального захисту учнів ПТНЗ, зокрема, аналізі скоєних неповнолітніми злочинів та суїцидів, підведенні підсумків роботи ПТНЗ щодо випускників пільгової категорії, які стояли на квартирному обліку; організації літньої оздоровчої кампанії тощо [63]. Таким чином, формування життєвих цілей, цінностей, орієнтирів як ключових факторів особистісного розвитку особистості, планування й реалізації нею професійної кар'єри, залишається в колі маргінальних проблем навчально-виховного процесу в ПТНЗ.

Варто визнати, що до певної міри ця проблема зумовлена особливостями контингенту учнів ПТНЗ, серед яких 28,3% – це особи, які потребують особливого піклування держави – діти-сироти, позбавлені батьківського піклування, з певними вадами розвитку, в тому числі й розумового, діти з неповних, малозабезпечених та неблагополучних сімей [33; 86]. Питання, пов'язані з вирішенням проблем їхнього соціального захисту вже традиційно лягають на плечі відповідальних за навчально-виховну роботу в ПТНЗ. Законодавча й фінансова складність цих питань у сучасних соціально-економічних умовах (децентралізація, законодавча неврегульованість, близькість до зони проведення АТО) часто витісняє інші проблеми (наприклад, формування світогляду особистості, її життєвих цілей і цінностей) на другий план, негативно

впливаючи на розвиток можливостей ефективного планування й реалізації професійної кар'єри.

Ще однією проблемою ПТНЗ є їх низька здатність до фундаменталізації професійного навчання в умовах суспільства знань та запровадження сучасних виробничих технологій. З одного боку, причиною цього є застаріла матеріально-технічна база багатьох ПТНЗ, яка не відповідає потребам сучасної економіки й не дозволяє наситити ринок праці працівниками потрібної кваліфікації. З іншого боку, це зумовлене невідповідністю профільної орієнтації багатьох ПТНЗ сучасним потребам своїх регіонів.

У сукупності це детермінує парадоксальну ситуацію: одночасно існують дві проблеми – висока затребуваність у працівниках технічних спеціальностей і найвищий у професійному середовищі рівень безробіття серед дипломованих робітників. На думку МОН України, головною причиною цього є те, що українські заклади ПТО не спроможні надавати учням професійні навички, затребувані на ринку праці. У 13-ти українських областях відсоток непрацевлаштованих учнів ПТНЗ перевищує середній показник по Україні. З огляду на це, очевидним стає те, наскільки ускладненою для ПТНЗ є проблема підготовки учнів до планування й розвитку професійної кар'єри в умовах, де більше 20% випускників взагалі не мають шансів на роботу за фахом. За таких обставин їх перебування у стінах ПТНЗ зумовлюється не стільки потребою професійного самовизначення, скільки низкою інших мотивів, серед яких основними є економічні й соціальні.

Аналіз макрофакторів, які впливають на стан мотивації учнів ПТНЗ до розвитку професійної кар'єри в сучасній системі професійно-технічної освіти як на державному, так і на інституційному рівнях, об'єктивно детермінує необхідність дослідження соціальних факторів, які безпосередньо пов'язані з описаними вище макрофакторами. Серед них – рівень сформованості суспільної свідомості, якість соціального забезпечення педагогічних працівників, умови навчання, проживання й соціального захисту учнів тощо.

Перш за все варто акцентувати увагу на важливості дослідження стану

розвитку громадянського суспільства, яке здатне виступати потужним мотиватором молоді до планування і розвитку професійної кар'єри. Суспільство є не лише основним джерелом контингенту ПТНЗ, але й водночас контролером якості випускників системи ПТО. Саме на суспільство уряд покладає сьогодні великі сподівання щодо реалізації децентралізації і вирішення пов'язаних із нею проблеми професійно-технічної освіти.

Внесений до розгляду у ВР України законопроект № 3231 передбачає зміни в управлінні професійною освітою шляхом делегування фінансових та управлінських функцій місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування. Передбачається створення у кожній області України регіональних рад стейкхолдерів професійної освіти, які мають стати координаційними органами з питань формування та впровадження державної й регіональної політики у сфері професійної освіти. Планується, що до стейкхолдерів мають увійти представники закладів ПТО, місцевої влади, регіонального бізнесу та індустрії, які колегіально будуть визначати майбутню долю мережі ПТНЗ кожного регіону, змісту освіти в них, матеріально-технічної бази тощо. Очікується, що саме ці ради будуть визначати відповідність напрямів підготовки в ПТНЗ потребам регіональних ринків праці, з'ясовувати доцільність закриття одних закладів, відкриття інших, їх об'єднання чи перепрофілювання. Уряд сподівається, що саме таким чином можна буде якісно оптимізувати існуючу мережу ПТНЗ, залишивши в ній лише навчальні заклади, зорієнтовані на сучасний ринок праці й перспективи розвитку української індустрії. З огляду на це, з'являється також надія й на докорінні зміни у свідомості суспільства, яке, взявши на себе левову частину відповідальності за якість функціонування мережі ПТНЗ, змінить, відповідно, і ставлення до неї, як до важливої складової забезпечення стандартів життя у своїй державі. Таким чином має підвищитися і статус випускника ПТНЗ як виконавця суспільно значимої і схваленої діяльності. Тобто, по суті, активізуються ціннісні мотиви готовності молоді до вибору професії та аксіологічні чинники планування й розвитку професійної кар'єри.

Проте в Інституті професійно-технічної освіти НАПН України наголошують

на необхідності більш точного визначення сутності цих рад, для позначення яких доцільнішим вважають застосування терміну «соціальні партнери». У федерації роботодавців акцентують увагу законодавців на недостатності повноважень рад стейкхолдерів. Експерти застерігають від можливого загострення дисбалансу між наборами управлінських повноважень міністерства та органів місцевого самоврядування в галузі ПТО. На думку експерта Р. Колишка, з одного боку, міністерство прагне позбутися обтяжливих для нього управлінських функцій (наприклад, затвердження кошторису на придбання підручників), а з іншого – залишає за собою право призначати (чи узгоджувати) керівників навчальних закладів, що ставить під сумнів ефективність децентралізації [64].

Місцеві громади вперше активно взяли участь у обговоренні можливих джерел фінансування закладів ПТНЗ, виокремили такі проблеми як необхідність дофінансування з державного бюджету тих ПТНЗ, які надають повну загальну середню освіту, які мають не лише регіональне, але й загальнодержавне значення, і в яких навчаються діти з інших областей України. Міністр освіти Л. Гриневич визнала важливість цих аспектів децентралізації в управлінні ПТО й виділила три можливі джерела її фінансування: освітні субвенції з держбюджету на здобуття учнями системи ПТО повної загальної середньої освіти та державна програма фінансування ПТНЗ, які здійснюють підготовку професій загальнодержавного значення; місцеві бюджети, які фінансуватимуть підготовку кадрів для своїх регіональних ринків праці; кошти роботодавців, які мають забезпечити так зване «галузеве замовлення» [97, с. 1, 8]. Директор Інституту ПТО НАПН України В. Радкевич пропонує зберегти державні вимоги до результатів навчання, але вилучити із законопроекту положення щодо державних вимог до змісту професійної освіти, аргументуючи тим, що це суттєво обмежить автономію професійного навчального закладу й унеможливить забезпечення гнучкості навчального процесу. Вона наголошує також на важливості більш точного визначення механізмів оплати праці викладачів ПТНЗ, які працюватимуть понаднормово [64]. Такий діалог влади й громади активізує суспільну свідомість і значно розширює управлінські можливості суспільства в питаннях організації

сучасної й конкурентоспроможної системи ПТО.

Особливий акцент у контексті аналізу перспектив розвитку професійної кар'єри як соціально-педагогічного феномена слід зробити на залучення до управління системою ПТО роботодавців. Отримавши дієві механізми впливу на процес підготовки майбутніх кваліфікованих працівників для підприємств та організацій свого регіону й галузі, роботодавці отримують і додаткові стимули як для підвищення мотивації власної участі у фінансовій підтримці ПТНЗ, так і для перегляду вимог до якості й методів роботи своїх служб управління людськими ресурсами. Зокрема, логічно очікувати зростання культури діяльності HR-відділів, які займаються управлінням професійною кар'єрою працівників підприємств та організацій. Децентралізація може сприяти зміцненню зв'язків HR-фахівців із методичними та психологічними службами системи ПТО й конкретних навчальних закладів. Це, з одного боку, наблизитиме начальний процес у закладах ПТО до потреб ринку праці, а з іншого, – допомагатиме керівництву та адміністраціям компаній у процесі пошуку ефективних механізмів управління внутрішньоорганізаційною професійною кар'єрою своїх працівників. Це слугуватиме стабілізатором професійного контингенту підприємства, кожен працівник якого матиме можливість професійного росту у межах своєї організації й не шукатиме реалізації особистих професійних амбіцій за її межами. Крім того, фінансова підтримка роботодавцями регіональних ПТНЗ, на зміст освіти яких, методи діяльності та матеріально-технічну базу вони матимуть реальний вплив, дозволить їм зекономити значні фінансові та часові ресурси, потрібні для підготовки працівників необхідної кваліфікації, які зазвичай витрачаються при самостійній організації розвитку персоналу на виробництві. Нарешті, учні таких ПТНЗ, які активно співпрацюють із майбутніми роботодавцями, матимуть можливість формування чіткого бачення усіх стадій розвитку внутрішньоорганізаційної професійної кар'єри – від перспектив навчання, умов працевлаштування до етапів професійного зростання, підтримки й розвитку індивідуальних професійних здібностей.

По суті, за умов продовження ефективного діалогу між владою й

суспільством, децентралізація в галузі управління ПТО може стати початком врегулювання незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг, усунення протиріч між якістю робочої сили та запитами й потребами роботодавців, підвищення курентоспроможності випускників ПТНЗ.

Надзвичайно важливими є також психологічні фактори впливу на мотивацію учнів ПТНЗ до розвитку професійної кар'єри. Серед них, як відомо, головне місце посідають особисті здатності людини, зокрема, її воля, цілеспрямованість, наполегливість тощо. Варто наголосити, що формування цих уявлень найбільш ефективно у дітей старшого шкільного віку. З огляду на це, акцент вивчення психологічних факторів має зміститися з закладів ПТО до закладів загальноосвітньої школи, де відбуваються найбільш значимі трансформації у самосвідомості дитини, зокрема, в питаннях її професійного вибору. Тому стан професійно-технічної освіти до певної міри завжди залежатиме від якості педагогічного впливу на свідомість старшокласників, їх світогляд, здатність і готовність до вибору й планування професійної кар'єри, тобто від організації та змісту *допрофільного навчання*. Національна доктрина розвитку освіти наголошує на тому, що в Україні мають бути створені умови для розвитку й самореалізації особистості впродовж усього життя. Допрофільна підготовка має здійснюватися у 8-9 класах із метою сприяння у виборі учнями напряму профільного навчання у старшій школі. Демократизація освіти у старшій школі та надання їй профільної спрямованості вимагає пошуку нових шляхів удосконалення підготовки учнів 8-9 класів до обґрунтованого вибору ними майбутнього напряму навчання.

Аналіз останніх публікацій у ЗМІ дозволяє стверджувати, що, попри визнання важливості допрофільної підготовки в загальноосвітній школі, цей процес обтяжується певними проблемами. Основними формами реалізації допрофільної підготовки учнів 8-9 класів, відповідно до «Концепції профільного навчання в старшій школі» [74], визначено курси за вибором, факультативи, предметні гуртки, наукові товариства учнів, Малу академію наук, предметні олімпіади, кабінети профорієнтації. З цією метою традиційно розробляються

суспільно-гуманітарний, природничо-математичний, технологічний, художньо-естетичний напрями. Найбільш популярними є спецкурси: «Людина і світ професій», «Побудова кар'єри», «Автосправа», «Секретарська справа», «Кухарська справа», «Основи підприємництва», «Оператор ПК», «Основи комп'ютерної графіки», «Слюсар з ремонту автомобілів» та ін. Проблема, однак, криється в тому, що реалізується допрофільна підготовка за рахунок годин варіативної складової навчальних планів загальноосвітньої школи.

Проте адміністрація шкіл в сучасних умовах часто більше занепокоєна проблемою збереження контингенту учнів 10-11 класів, ніж створенням умов для якісного вибору ними робітничої професії [96]. Тому не всі діти виявляють спроможність обирати професійний профіль за здібностями чи інтересами, оскільки не завжди отримують достатньо інформації про особливості своєї особистості, її потреби та можливості.

Крім того, здебільшого особистісно орієнтоване ставлення дітей до навчання зумовлює те, що в процесі професійного вибору вони часто керуються не власними висновками, а рекомендаціями учителів чи адміністрації школи. Тут виявляється ще одна проблема – неготовність педагогічних наставників до якісного консультування учнів щодо вибору та планування професійної кар'єри. Особливо гостро це питання виявляється у малокомплектних школах, де до проблеми професійної компетентності вчителів додається ще й проблема «ущільнення» їх часу в умовах роботи в малокомплектних класах [57].

Третя проблема – це відсутність належної психолого-педагогічної підготовки батьків, які найбільше впливають на педагогічні умови вибору дітьми майбутньої професії. З огляду на те, що в Україні відсутня системна робота з педагогічної освіти батьків, здебільшого якість їхніх порад щодо майбутнього професійного вибору дітей визначається власним досвідом, а не знанням науково обґрунтованих теорій професійної кар'єри. Ази педагогічної освіти молоді люди, як майбутні батьки, можуть здобути лише в окремих навчальних закладах здебільшого в процесі вивчення дисципліни «Основи педагогіки та психології», яка все частіше зникає з навчальних програм освітніх установ так само через її

віднесення до вибіркової складової.

Таким чином, спираючись на аналіз макроекономічних, соціальних та психологічних факторів впливу на мотивацію до розвитку професійної кар'єри особистості, можна виділити низку основних положень щодо стану професійно-технічної освіти в контексті забезпечення проектування та реалізації учнями ПТНЗ професійної кар'єри:

- професійно-технічний навчальний заклад, виходячи із власних ресурсів і можливостей, у повному обсязі вирішити задачі з реалізації професійної кар'єри не може, тому потрібен консультант-координатор на рівні муніципальної (регіональної) мережі;

- отримання якісної інформації щодо планування та реалізації професійної кар'єри потребує підвищення кваліфікації педагогічних кадрів (з розробки програм розвитку професійної кар'єри, упровадження нових технологій, пов'язаних із їх реалізацією, забезпечення психолого-педагогічного супроводу планування учнями своєї кар'єрної траєкторії тощо);

- доцільно інтенсифікувати методичну роботу та роботу з підвищення кар'єрної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ;

- корисним є створення психологічного та інформаційного супроводу діяльності ПТНЗ з організації роботи з проектування та реалізації професійної кар'єри на місцевому та регіональному рівнях;

- організація підготовки учнів ПТНЗ до проектування й реалізації професійної кар'єри, проведення кар'єрного коучингу та кар'єрного тьюторингу для учнів ПТНЗ передбачає налагодження механізму фінансування муніципальної (регіональної) консультаційної служби (консультаційного центру);

- варто також офіційно визначити статус, роль та обов'язки методичної служби району (міста) з вирішення проблем підготовки учнів ПТНЗ до планування та реалізації професійної кар'єри;

- потребується також проведення експертизи локальних регулятивних актів освітніх закладів, на предмет їх відповідності сучасним освітнім вимогам щодо формування кар'єрних компетентностей учнів ПТНЗ;

– слід ширше використовувати в профорієнтаційній роботі загальноосвітніх шкіл сучасні інформаційно-комунікаційні технології та соціально-економічну інформацію про регіональні особливості місцевих ринків праці, перспективи розвитку як економіки в цілому, так і окремих її галузей, поточної й перспективної потреби в робітниках певних професій і рівня кваліфікації;

– варто більш активно залучати засоби масової інформації для висвітлення потреби суспільства в робітничих професіях, створення для них позитивного іміджу, ознайомлення з варіантами побудови й реалізації вертикальної та горизонтальної професійної кар'єри за робітничими професіями;

– як на рівні галузевих міністерств, так і на інституційному рівні (навчальні заклади) доцільно дбати про якісну психолого-педагогічну освіту студентів як майбутніх батьків і перших консультантів дітей із особистісної та професійної кар'єри.

2.6. Система факторів і мотивів у кар'єрному консультуванні майбутніх фахівців

Зміни соціальної та економічної ситуації в країні зумовили особливі вимоги до рівня професіоналізму сучасної особистості. Вчені вирізняють наступні фактори у професійному розвитку особистості, розробці технологій управління людськими ресурсами організації, а саме: діагностика, експертиза або оцінка «людського капіталу організації», встановлення її відповідності потребам організації, ринку; реорганізація, модернізація розвиваючих процесів в організації; індивідуальний розвиток особистості. Основним для особистості у реалізації кар'єри є:

– окреслення конкретних цілей і мотивів у пристосуванні до ринкового середовища;

– забезпечення гнучкості, мобільності в оволодінні новими соціально-економічними ролями;

– оволодіння новими формами організації праці, сучасними комунікаційними та інформаційними технологіями.

Вчені виділяють певні проблеми в обґрунтуванні шляхів професійного зростання сучасної особистості, насамперед:

- суперечливість між саморозвитком і самозбереженням у професії;
- неузгодженість професійної діяльності і результатів праці;
- розбіжність предметних, соціальних еталонів, норм праці з індивідуальними нормами й критеріями;
- невідповідність рівня сформованості різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної);
- неузгодженість темпів розвитку в окремих людей мотиваційної та операціональної сфер професійної діяльності;
- різна роль і ступінь проявлення процесів розвитку й компенсації у різних людей, а також у однієї людини на різних етапах розвитку;
- нерівномірність освоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності;
- протиставлення у свідомості людини щодо прагнення до вузької спеціалізації і потреби опанувати суміжні професії, бути «універсалом»;
- розбіжність психічних якостей у професійній та у непрофесійній сферах;
- неузгодженість «ціннісного ставлення до себе у праці і до праці в собі»;
- не здатність запропонувати себе як професіонала в умовах посилення конкуренції [48; 51; 56; 76; 85; 87].

Останнім часом спостерігається помітне зростання і зміцнення престижу консультування особистості у її мотивації до професійного зростання. Кар'єрне консультування розглядається як міжособистісний процес, який має на меті аналіз факторів професійного зростання фахівця в умовах конкретної організації, окреслення системи мотивів, надання відповідної допомоги індивідам у вирішенні проблем розвитку їхньої кар'єри [31; 34; 37; 40; 82].

Варто наголосити, що мотивація – необхідний процес в життєдіяльності людини. Люди постійно відчувають недоліки в чому-небудь і намагаються

усвідомити, які дії потрібно зробити для заповнення цього недоліку. Мотивація – це, власне кажучи, співвідношення між поведінкою людини і причинами, які обумовлюють цю поведінку; сукупність психологічних явищ, в яких відображається наявність в людській психіці певної готовності, що спрямовує до досягнення конкретної мети. Ступінь задоволення, отриманий при досягненні мети, впливає на поведінку людини в подібних обставинах і в майбутній професійній діяльності [23; 28; 30]. Система мотивів праці – найважливіший фактор результативності роботи, і в цій якості вона складає основу трудового потенціалу працівника, тобто усієї сукупності властивостей, що впливають на ефективність професійної діяльності. Трудовий потенціал складається з психофізіологічного потенціалу (здібностей і схильностей людини, його здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи) і особистісного (мотиваційного) потенціалу. Мотиваційний потенціал відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здатності і в якій мірі працівник буде розвивати і використовувати в процесі трудової діяльності. Очевидно, що зв'язок мотивації і результатів праці опосередкований природними здібностями і набутими навичками праці фахівця, але саме мотивація є джерелом трудової діяльності особистості [89]. До мотивів праці відносять установки, наміри, уявлення, почуття, спонукання до діяльності.

Аналізуючи вищевказане, можна дійти висновку, що для досягнення конкретних цілей, зокрема, щодо реалізації конкретних кар'єрних планів працівника, важливим є кар'єрне консультування з окресленням системи мотивів в побудові індивідуальних шляхів професійного зростання.

Можна виділити кілька груп мотивів праці, які утворюють в сукупності єдину систему. Це мотиви сенсу праці, її корисності для суспільства, статусні мотиви, пов'язані із громадським визнанням плідності трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних благ, а також мотиви, орієнтовані на певну ефективність праці. Мотивація праці формується до початку професійної трудової діяльності, в процесі соціалізації індивідуума шляхом засвоєння ним різних цінностей і норм трудової моралі і етики, а також за допомогою його особистої

участі в трудовій діяльності. У цей час закладаються мотиваційні основи ставлення до праці як цінності і формується система мотивів і цінностей самої праці, розвиваються трудові якості особистості: працьовитість, відповідальність, дисциплінованість, та ініціативність.

Розрізняють соціальні та біологічні мотиви. Біологічні мотиви співвідносяться з фізіологічними позивами і потребами (голод, спрага, сон, секс і т. д.). Тобто, наприклад, для того, щоб задовольнити почуття голоду людина повинна зробити яку-небудь просту роботу – зібрати плоди, зловити рибу або ж заробити грошей іншим способом і на них купити собі їжі. Але первинно його спонукає до праці біологічний мотив.

До соціальних мотивів можна віднести:

– колективізм (потреба працювати в колективі). Дуже характерний для японського стилю роботи, але має сильні позиції і у нас;

– приватне самоствердження (самовираження) характерно для великого числа працівників, переважно молодого або зрілого віку;

– мотив самостійності. Притаманний працівникам, готовим жертвувати стабільністю і високими заробітками замість установки бути господарем і мати свою справу;

– мотив надійності (стабільності) протилежний попередньому. Його сповідують люди, які помірно ризикують і воліють будувати корпоративну кар'єру менеджера з високим окладом і соціальним пакетом можливості отримає набагато більше в разі успіху і позбутися всього в разі невдачі;

– мотив надбання нового (знань, речей) лежить в основі маркетингу, використовується виробниками нових товарів і послуг;

– мотив справедливості проходить через всю історію цивілізації. Недотримання справедливості, суб'єктивно оцінюваної багатьма людьми, веде до зниження мотивації працівника. Дуже часто міжособистісні конфлікти в організації виникають саме тому, що людина суб'єктивно оцінює винагороду, одержуване його колегою і порівнює його зі своїм, що в більшості випадків призводить до відкритого конфлікту або, принаймні, до погано приховуваного

невдоволення;

– мотив змагання. Генетично притаманний кожній людині і є основою конкурентної боротьби за краще «місце під сонцем», проте грамотні керівники можуть використовувати цей мотив з метою підвищення якості продукції, що виробляється через організацію змагання на підприємстві. Так, зокрема, на основі цього мотиву визначається форма оплати праці [32; 65].

Слід зазначити, що мотив включає в себе, по-перше, потребу, яку бажає задовольнити працівник, по-друге, якесь благо, яке здатне дати задоволення потреби, по-третє, дію, спрямовану на отримання цього блага і, по-четверте, матеріальні та моральні витрати як наслідок здійснення трудової діяльності.

Мотивація персоналу здійснюється за допомогою методів менеджменту, які можна розділити на: адміністративні; економічні; соціально-психологічні [32; 37; 42; 44; 47; 60; 75]. Перераховані методи впливають як на колектив організації, так і на окремих співробітників. Розрізняються методи мотивації один від одного, перш за все, своєю мотиваційною характеристикою, тобто тим на які саме мотиви поведінки працівників вони націлені.

Для адміністративних методів характерно прямий централізований вплив суб'єкта на об'єкт управління. Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, прагнення людини трудитися в певній організації, культура трудової діяльності. У систему адміністративних методів входять:

1. Організаційно-стабілізуючі методи (державні закони, накази, статuti, правила, державні стандарти тощо). Тобто правові норми і акти, затверджені державними органами для обов'язкового виконання. При визначенні їх складу і змісту повинні використовуватися наукові підходи до менеджменту, правові акти повинні бути об'єднані в систему.

2. Методи організаційного впливу (регламентування, інструкції, організаційні схеми, нормування праці), що діють всередині організації. Документи регламентують склад, зміст і взаємозв'язки всіх підсистем організації.

3. Розпорядчі методи (накази, розпорядження) використовуються в процесі

оперативного керівництва.

4. Дисциплінарні методи (встановлення і реалізація форм відповідальності). Під дисциплінарними методами можна розуміти зокрема застосування анти стимулів (страх перед втратою роботи, голодом, штрафами). Але необхідно розумне поєднання стимулів і антистимулів. В економічно розвинених країнах переважає перехід від антистимулів до стимулам. Це залежить від традицій, що склалися в суспільстві, колективі, поглядів, звичаїв [14].

Економічні методи мотивації мають непрямий характер управлінського впливу, тобто при їх застосуванні не можна розраховувати на автоматичне отримання результату, що ускладнює визначення сили і ефективності їх впливу. Ці методи засновані на використанні матеріальних мотивів поведінки людей і основними вимогами до них є: індивідуалізація, тобто кожен працівник повинен отримати те, що він заслуговує за кінцевими результатами праці; наявність єдиної системи формування індивідуальних матеріальних винагород.

При визначенні розмірів і методів персонального економічного впливу слід виходити з положення про те, що добробут працівників необхідно розглядати як джерело ефективності всієї організації.

Економічна мотивація персоналу складається з трьох основних складових: пряму матеріальну винагороду, що включає заробітну плату, премії (бонуси), участь в прибутках (акціонерний капітал); соціальні виплати, що включають: можливість використовувати обладнання підприємства в особистих цілях за пільговими цінами (наприклад, оренда автотранспорту, комп'ютера і т.п.); субсидії на харчування; можливість покупки товарів свого підприємства за внутрішніми цінами; допомога в оплаті освіти, причому не тільки працівникам підприємства, але і членам їх сімей; надання можливості навчання на різних курсах підприємства; можливість отримання пільгових кредитів; можливість членства в різних клубах (спортивних, соціальних і т.д.); надання різних страховок і медичного обслуговування; надання оплачуваної відпустки та інших невиходів на роботу; пенсійне забезпечення; штрафи.

Основою економічних методів управління персоналом є заробітна плата,

яка є грошовим виконанням зобов'язань підприємства по відношенню до працівника за результат його праці. На її отримання працівник має законне право, яке не залежить від стану доходів підприємства. Оплата праці працівника лежить в основі трудових відносин.

Соціально-психологічні методи мотивації в своїй сукупності призначені для створення і підтримки такого соціально-психологічного клімату в організації, щоб працівник: з одного боку, робив все необхідне для досягнення цілей організації; з іншого боку, мав би всі можливості для саморозвитку в обраному ним напрямку.

Серед соціально-психологічних методів мотивації можна виділити: розвиток соціальної інфраструктури підприємства, соціальні дослідження, змагання, подолання і використання конфліктів, методи створення команд, методи гуманізації праці, методи морального заохочення і осуду, психологічний вплив, переконання. Важливим у цьому є організація професійних змагань і конкурсів, які проводяться з метою: виявлення лідера і мотивація інших працівників на досягнення і подолання його результатів, завдяки чому можлива зміна лідера; встановлення стандартів поведінки і стандартів продуктивності праці в різних областях діяльності підприємства; підтримання соціальної спадкоємності передового досвіду, що включає в себе проведення різних конкурсів, роботу гуртків якості, заохочення передовиків виробництва, святкування успішного завершення важливих для організації робіт [11; 54; 77].

Важливим аспектом у застосуванні соціально-психологічних методів мотивації працівників такого типу є обов'язкове і гласне підведення підсумків їх діяльності із нагородженням переможця.

Методи гуманізації праці представляють собою: використання психологічного впливу кольору і музики; виключення монотонності праці; розширення творчих моментів у процесі праці. Основними вимогами, що пред'являються до методів морального заохочення, є: моральне заохочення необхідно поширювати на всіх працівників, які показали прагнення до поліпшення результатів трудової діяльності, а не тільки на передовиків; моральне заохочення необхідно проводити в урочистій обстановці; забезпечення

порівняння результатів в різних областях діяльності. Методи морального осуду можна застосовувати тільки при наявності впевненості в тому, що вони принесуть бажаний результат [78].

Слід зазначити, що мотиви праці можливо сформувати тільки в тому випадку, якщо праця є основною умовою одержання блага (але не єдиним). Але якщо критеріями в розподілі благ є відмінності в статусі співробітників (посади, розряди, ступені і т. п.), стаж, приналежність до певної соціальної групи (учасник війни, інвалід і т. п.), то тут виникають мотиви просування по службових сходах, закріплення за робочим місцем і т. д. І ці мотиви зовсім не обов'язково припускають трудову активність, адже досягнення подібних цілей може відбуватися зовсім іншими шляхами. Існує поняття «сила мотиву». Вона визначена ступенем актуальності потреб працівника. Чим сильніше необхідність у будь-якій потребі, чим сильніше бажання досягти її, тим з більшою активністю буде діяти працівник. Конкретні блага стають стимулом праці, коли вони формують певні мотиви праці. Сутність понять «мотив праці» і «стимул праці» ідентична. В одному випадку мова йде про працівника, який прагне отримати благо за допомогою трудової діяльності (мотив), в іншому – про орган управління, що володіє набором благ, необхідних працівникові, і надає їх йому за умови ефективної трудової діяльності (стимул). Особливість мотивів праці полягає в їх спрямованості на себе і на інших, вона обумовлена товарним виробництвом. Ставши товаром, продукт праці в якості споживчої вартості задовольняє потреби не тільки працівника, але й інших людей [13].

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що основними факторами ефективності системи мотивації праці є: чітко поставлені, досяжні цілі і завдання для кожного співробітника компанії; зрозумілий механізм оцінки діяльності і результатів співробітників, прив'язаний до певної періодичності залежно від посади; простота і прозорість в побудові системи мотивів.

У кар'єрному консультуванні майбутніх фахівців аналізуючи фактори мотивації, мотиви кар'єрного зростання особистості, необхідно орієнтуватися на формування мотивів праці за умови, що: суб'єкт управління має необхідний набір

благ, які відповідають соціально обумовленим потребам людини; для придбання бажаних благ необхідні особисті зусилля працівника; за допомогою трудової діяльності ці блага можна отримати з меншими витратами, ніж від будь-якого іншого виду діяльності; досягнення кар'єрних цілей залежить, насамперед, від самого індивіда.

Консультант у побудові мотиваційної структури фахівця щодо його кар'єрного зростання з'ясовує рівень сформованості професійних цінностей (ціннісно-моральну основу самовизначення), розуміння загального орієнтування в соціально-економічній ситуації, особливості кадрової ситуації в регіоні. У консультації акцентується увага на необхідності професійної підготовки для повноцінного самовизначення і самореалізації на засадах окреслення відповідних цілей і мотивів. Під час консультації відбувається обговорення тієї чи іншої професійної мети та цілей, передбачається визначення шляхів їх узгодження з іншими важливими життєвими цілями і мотивами. Основою у цьому є емоційно-афективний компонент консультації, який включає вивчення уявлення клієнта про основні зовнішні та внутрішні перешкоди на шляху до реалізації окреслених цілей та мотивів, реалізації намічених кар'єрних планів і перспектив [11; 34; 37; 41; 69; 78].

Варто наголосити, що у побудові сучасної мотиваційної структури особистості мотивам надається особлива цілеспрямована роль, завдяки якій людина здатна пояснити, задля чого вона здійснює ті чи інші дії, приймає ті чи інші рішення. Консультація має включати розробку конкретних варіантів вибору рішень на випадок професійних невдач щодо кар'єрного розвитку, практичної реалізації особистих професійних перспектив, шляхів професійного вдосконалення, коригування намічених планів професійного зростання. Кар'єрне консультування сучасної особистості передбачає також формування систему мотивів і цілей щодо готовності до прийняття та реалізації не стандартних рішень, передбачаючи з'ясування і актуалізацію внутрішньо особистісних і професійно важливих якостей клієнта консультації, забезпечуючи відповідний рівень кар'єрної мотивації та активності у професійному та особистісному

самовизначенні. В ході консультації на засадах відповідної мотиваційної структури, окреслення відповідної системи мотивів праці формується готовність особистості до різних видів самовизначення: само визначення в конкретній трудовій функції; самовизначення на конкретній посаді; самовизначення в спеціальності; в професії або в групі споріднених спеціальностей за умови мотивації до професійного зростання на всіх етапах професійного становлення.

Загальні етапи кар'єрного консультування у формуванні системи мотивів праці: встановлення контакту, висновок консультаційного контракту; входження в ситуацію клієнта, збір інформації, її аналіз, ідентифікація альтернатив; окреслення системи мотивів; планування змін, оцінка обраних альтернатив; реалізація передбачуваних змін; звіт консультанта про змісті, методах і результатах роботи; оцінка ефективності консультації.

Одним із важливих факторів мотивації у кар'єрному консультуванні є розкриття ситуації клієнта, формування готовності клієнта до розкриття власних проблем щодо професійного зростання; формування мотивації до праці та співпраці в колективі; забезпечення готовності до самостійних дій, пов'язаних із вибором і пошуком шляхів професійного зростання.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що окреслення факторів мотивації і системи мотивів праці у кар'єрному консультуванні пов'язане із когнітивними, емоційними і поведінковими аспектами професійного самовизначення особистості, аналізом її відношення до роботи, рівнем її професійної підготовки у тій чи іншій професійній галузі. За умови формулювання відповідних правил, умов і норм професійної співпраці і взаємодії, окреслення конкретних цілей і мотивів щодо професійного зростання, кар'єрне консультування може забезпечити реалізацію кар'єрних планів і програм сучасної особистості.

Список використаних джерел

1. Абрамова С.Г. Психология в управлении и для управления : Руководителям и подчиненным. / С.Г. Абрамова. – М.: Изд. фирма «Сентябрь». – 1998. – С.45-68.
2. Абульханова-Славская К. А. Проблемы активности личности / К. А. Абульханова-

- Славская // Социально-психологические и нравственные аспекты изучения личности. – М., 1988. – С. 25-31.
3. Александрович П.И. Психология управленческой деятельности : учебное пособие для студентов, аспирантов, преподавателей / П.И. Александрович, А.П. Александрович. – Минск : БГТУ, 2005. – С. 68 -89.
 4. Алексеева С. В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект / С. В. Алексеева // Проблемы современного педагогического образования. – Ялта : РИО ГПА, 2015. – Вып. 47. – Ч 5. – С. 3-8. – (Сер.: Педагогика и психология).
 5. Анисимов О.С. Управленческая акмеология / О.С. Анисимов; под ред. А.А. Деркача // Акмеология. – М. : РАГС, 2002. – С.123-144.
 6. Батаршев А. В. Психодиагностика в управлении: практическое руководство / А.В. Батаршев. – Москва : Дело, 2005. – 496 с.
 7. Батаршев А. В. Диагностика и способности к общению // А.В.Батаршев. – Издат. Дом «Питер», 2008. – С. 46-148.
 8. Бейтсон Г. Экология разума / Г. Бейтсон. – М. : Смысл, 2000. – 476 с.
 9. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : Учебное пособие для студ. экон. спец. вузов / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – 2-е изд., стер. – Мн. : Интерпрессервис; Экоперспектива, 2003. – 352 с.
 10. Беляцкий Н. П. Менеджмент: Деловая карьера / Н. П. Беляцкий. – Мн. : Вышэйшая школа, 2001. – 302 с.
 11. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства : навч.-метод. посіб. по модулю «Соціологія кар'єри» / О. В. Бікла, В. В. Бурега. – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – 200 с.
 12. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности / В.А. Бодров. – СПб. : Пер Се, 2001. – 511 с.
 13. Бондар В. Нематеріальна мотивація як чинник підвищення ефективності діяльності державних службовців в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. / Редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. – Вип. 1 (23). – 292 с.
 14. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник. – М.: Проспект, 2007. – 504 с.
 15. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / В.К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
 16. Глисон К. Оптимизация персональной деятельности. Как организовать свой труд, чтобы делать больше, а работать меньше / К.Глисон. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. – 287 с.
 17. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом / А.В.Дейнека, Б.М.Жуков. – М. : Академия Естествознания, 2009. – 484 с.
 18. Деркач А.А. Психология развития профессионала //А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. Учебное пособие. – М. : РАГС, 2000. – 124 с.
 19. Джанерьян С. Т. Профессиональная Я концепция: системный анализ / С.Т. Джанерьян. – Ростов-на-Дону : Изд-во РГУ, 2004. – 480 с.
 20. Джанерьян С. Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции / С. Т. Джанерьян // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2005. № 4. – Приложение «Гуманитарные науки». – С. 162-169.
 21. Двофакторна теорія мотивації Герцберга Ф. [Електронний ресурс].–Режим доступу: http://studme.com.ua/1669030412665/menedzhment/dvuhfaktornaya_teoriya_motivatsii_gertsberga.htm
 22. Дорофеев В.Д. Менеджмент: Учебное пособие. / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. – М. : Высшее образование, 2008. – 440 с.
 23. Доскова Л.С. Управление персоналом. – М. : Эксмо, 2008. – 53 с.
 24. Думенко Г.А. Профессиональное самоопределение как психолого-педагогическая проблема / Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета. Серия «Гуманитарные науки» № 2 (14), 2005. – С. 123-145.
 25. Дуглас Мак-Грегор и человеческая сторона предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://socioego.ru/teoriya/teor_manag_teor_motiv/mac_greg.html.

26. Еникеев М.И. Общая психология / М.И. Еникеев. – М. : «Издательство ПРИОР», 2000. – 263 с.
27. Закатнов Д. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення [монографія] / Д. Закатнов. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
28. Захаров Н.И. Мотивация и управление / Н.И. Захаров. – М. : Изд-во РАГС, 1999. – 64 с.
29. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. завед / Э.Ф. Зеер. 2 –е изд., испр. и допю-Издат. Центр: «Академия», 2013. – 416 с.
30. Иванников В.А. Формирование побуждения к действию / В.А. Иванников // Вопросы психологии. – 1985. – № 3. – С. 113-123.
31. Ивашкин А. «Карьерная подготовка» менеджера / А. Ивашкин, А. Шаповалов // Высшее образование в России. – 2006. – № 3. – С. 93-96.
32. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2002. – 512 с.
33. Інформаційні матеріали до розгляду на колегії МОН України питання «Про підсумки розвитку дошкільної, загальної середньої, професійно-технічної та позашкільної освіти у 2014/2015 н.р. та завдання на 2015/2016 н.р.». – К., 2015. – 23 с. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/content/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2015/08/14/zbirnyk01.pdf>
34. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: Учебное пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф. -пед. ун-та, 1999. – 238 с.
35. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений / Под ред. В.Д. Шадрикова. – М. : Изд. группа «Юристъ», 1998. – 440 с.
36. Кларін М. В. Планування розвитку кар'єри / М.В. Кларін // Кадри. – 2000. – № 2.
37. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения /Е. А. Климов. – Ростов Н./Д. : Изд-во «Феникс», 2003 – 512 с.
38. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / В.И. Ковалев, А.А. Бодалев. – М. : Наука, 1988. – 192 с.
39. Козелецкий Ю. Психология принятия решений / Ю. Козелецкий. – М. : Прогресс. 1979. – 504 с.
40. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации / И.Г. Кокурина. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. – 56 с.
41. Колот А. Мотивація персоналу : підручник. / А.Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 340 с.
42. Кочетков В.В. Индивидуально-психологические проблемы принятия решения В. В. Кочетков / Рос. АН, Ин-т психологии. – М. : Наука, 1993. – 141 с.
43. Кочеткова А.И. Психологические основы современного управления персоналом: Учеб. пособие / А.И.Кочеткова. – М. : Зерцало, 1999. – 373 с.
44. Краткий психологический словарь. – М. : Политиздат, 1985. – 254 с.
45. Крушельницька О. В. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К., «Кондор». – 2006. – 308 с.
46. Крюгер Инго. Кадровый менеджмент / Под ред. А. Тогулева. – TRANSFORM., R. v. Decker's Verlag Heidelberg, 1996. – 75 с.
47. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами : Преобразующее лидерство. – М. : Учеб. центр «Перспектива», 1997. – 288 с.
48. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості : навчальний посібник / Н.В. Ліфарєва. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 237 с.
49. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах : монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ, 2015. – 279 с.
50. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 443 с.
51. Лукашевич М.П. Теория й практика самоменеджмента. – К. : МАУП, 1999. – 360 с.

52. МакКлелланд Д. Мотивация человека МакКлелланд Д.; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с. – (Серия «Мастера психологии»).
53. Маковская Н.В. Новые подходы в системе управления / Н.В. Маковская // Беларус. думка. — 2004. — № 11. — С. 65-69.
54. Маковская Н.В. Эффективная занятость населения: методологический аспект / Н.В. Маковская // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. – 2003. – № 6. – С. 10-14.
55. Маркова А. К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
56. Маслоу А. Мотивация и личность /А. Маслоу. Перевод Т. Гутман, Н. Мухина. – Издательство : Питер , 2011. – 352 с.
57. Матвієнко В. Допрофільна освіта в сучасній середній школі. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/method/3966/>
58. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 362 с.
59. Методи психодіагностики у професійному самовизначенні молоді : методичний посібник [для педагогічних працівників] / автори: О. В. Мельник, Л. С. Злочевська, Н. С. Гончар. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 112 с.
60. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии: науч.-метод. пособие / Л.М. Митина, Л.В. Брендакова, И.В. Вачков. – 2-е изд., испр. – М. : Моск. псих.-соц. ин-т: Флинта, 2003. – 184 с.
61. Модель Портер-Лоулера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pragmatist.ru/motivaciya-truda/model-portera-loulera.html>
62. Мотив и стимул [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.blogbuster.ru/2006/11/30/motiv-i-stimul>.
63. На Дніпропетровщині відбулась нарада заступників директорів з навчально-виховної роботи // Навчально-методичний центр ПТО у Дніпропетровській області : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nmc-pto.dp.ua/2016/2016_10_26.htm
64. Нова професійна освіта: що зміниться : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://24tv.ua/nova_profesiyna_osvita_shho_zminitsya_n623262
65. Олехнович М. Мотивационный аудит как технология и повышение эффективности управления персоналом / М. Олехнович, Т. Макарова // Управление персоналом. – 2006. – № 2 (132). – С. 46-53.
66. Основы профессионального психофизиологического отбора / Н.В. Макаренко [и др.]. – Киев: Наукова думка, 1987. – 156 с.
67. Орлов В. Ф. Формування уявлень учнівської молоді про життєвий і професійний успіх / В. Ф. Орлов // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми пошуку і перспективи. – 2014. – № 4. – С. 17-28.
68. 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 ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с.
69. Психологическая помощь и консультирование в практической психологии / Под ред. М.К. Тутушкиной. – СПб. : Дидактика Плюс, 2006. – 348 с.
70. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности ; под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2003. – 448 с.
71. Положення про ступеневу професійно-технічну освіту // Постанова КМ України (№ 956 від 3.06.99) із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ N 456 (456-2013-п) від 26.06.2013 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/956-99-%D0%BF>
72. Положення «Про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах // Постанова КМ України № 419 від 30.05.2006 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07>.

73. Потеряхин А. Л. Психология управления: Основы межличностного общения / А.Л.Потеряхин. – Киев : ВИРА-Р, 1999. – 384 с.
74. Про затвердження профільного навчання у старшій школі. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/content/%Нормативно-правова база/1456.pdf>
75. Психология и психоанализ характера : хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. – Самара : Изд. Дом «БАХРАХ-М», 2000. – 639 с.
76. Психология труда, профессиональной и организационной деятельности: Учеб. пособие для вузов: Слов. / Б. А. Душков, А. В. Королев, Б. А. Смирнов; [Под ред. Б. А. Душкова]. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – СПб. : Академический проект, 2003. – 846 с.
77. Психология труда: Учеб. для студ. вузов / Под ред. А.В. Карпова. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 352 с.
78. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – 448 с.
79. Пропозиція робочої сили та попит на неї [Інформація державної служби зайнятості]. – Електронний ресурс. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua (12.10.16)
80. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М. : Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. – 256 с.
81. Санюкович И. Развитие карьеры HR-специалиста / Ирина Санюкович // Отдел кадров. – 2009. – № 9. – С. 106-107.
82. Седегов Р.С. Управление персоналом: Курс лекций. 2-е издание / Р. С. Седегов, А. А. Брасс.– Мн. : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. – 174 с.
83. Сімакова Ю.С. Партисипативне управління як один із найперспективніших напрямів у теорії та практиці управління [Електронний ресурс] / Ю. С. Сімакова. – Режим доступу: <http://www.drohobych.net/2010/pdf>
84. Ситников А.П. Акмеологический тренинг: теория, методика, психотехнологии / А.П. Ситников. – М. : Технологическая школа бизнеса, 1996. – 430 с.
85. Слюсаренко О. Мотивація як умова і чинник професійного удосконалення та кар'єрного розвитку державних службовців / О. Слюсаренко // Проблеми трансформації системи державного управління в умовах політичної реформи в Україні: Матеріали наук. - практич. конф., м. Київ, 31 трав. 2006 р. : У 2 т. / За заг. ред.. О. Ю. Оболенського, В. М. Князева – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – Т. 1. – С. 387-389.
86. Статистичні дані Держстату України по професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України за 1990-2014 рр. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=66679&cat_id=66655
87. Стрелков Ю.К. Инженерная профессиональная психология : учеб. пособие для студ. высш. завед. – М. : Академия, 2001. – 360 с.
88. Сущность мотивации труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rb-edu.ru/library/articles/articles_358.html
89. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : Дело, 2000. – 272 с.
90. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А.П. Чернявская. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с. – (Психология для всех).
91. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2т. / Х. Хекхаузен. – М., 1986. – Т. 1. – 408 с.
92. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен; пер. с англ. – 2-е изд. – СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. – 860 с. – (Серия «Мастера психологии»)
93. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б.; пер. с англ. – М. : Вершина, 2007. – 240 с.
94. Хомуленко Т.Б. Психологія праці та організаційна психологія. Навчально-методичний посібник / Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденко, Н.С. Моргунова. – Х. : ХНАДУ, 2009. – 280 с.

95. Хомуленко Т.Б. Губристична мотивація як чинник прагнення до успіху: віковий аспект : монографія / Т.Б. Хомуленко, К.І. Фоменко. – Х. : ХНПУ, 2012. – 222 с.
96. Центр трудової підготовки учнівської молоді – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://marganets-ctrum.edukit.dp.ua/profiljne_navchannya/doprofiljne_navchannya/
97. Шулікін Д. Професійна освіта: проблеми та шляхи вирішення / Д. Шулікін // Освіта України. – 2016. – № 22 (1478). – 6 червня 2016 р. – С. 1, 8.
98. Ясюкова Л.А. Социально-психологическое прогнозирование профессионального развития руководителя / Л.А. Ясюкова : автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. психол. наук, специальность: 19.00.05 – Социальная психология. – Л. : ЛГУ, 1988. – 16 с.
99. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства / Е. С.Яхонтова . – М. : Теис, 2002. – 501 с.
100. Adams J.S. Inequity in social exchange // *Advances in experimental social psychology* / Ed. By L. Berkowitz. N.Y., 1965.
101. Alderfer C. P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. N.-Y. : The Free Press, 1972
102. Herzberg F. One more time: How do you motivate employees? / F. Herzberg // *Harvard Business Review*. – 2003. – January. – P. 87-96
103. Locke E. A. The motivational effects of knowledge of results: A goal-setting phenomenon / Locke, E. A., Cartledge, N., & Koepfel, J. // *Psychological Bulletin*. – 1968. – № 70. – P. 474-485.
104. Łozowiecka W. Psycho-pedagogical aspects of employee's professional development /Professional education in the context of knowledge based economy. – Ed.Renata Tomaszewska-Lipiec.-Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz, 2013. – S. 191-198.
105. Łozowiecka W. Podstawy metodologiczne przygotowania zawodowego współczesnej osobowości do realnych warunków pracy w kontekście jej gotowości do kreatywnych działań / *Pedagogika pracy. Dyskurs o przyszłości*. – Bydgoszcz, 2010. – S. 87-101.
106. Łozowiecka W. Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki /*Edukacja i praca. Konteksty–wyzwania –antynomie*. Bydgoszcz, 2008.– S. 24-256.
107. Ouchi N. *Theory Z. Reading* / N. Ouchi. – MA: Addison –Wesley, 1981.
108. Mc Clelland D. C. *Assessing Human Motivation* / D. C. Mc Clelland. – N. Y., 1971. – 200 p.
109. Vroom V. H. *Work and Motivation*. – New York : Wiley, 1964. – 331 p.

РОЗДІЛ 3. ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

3.1. Формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ у системі консультування з кар'єри

В епоху становлення інформаційної культури, соціальної мобільності і поліваріантності векторів самоформування перед професіоналами, як майбутніми, так і нинішніми, встають проблеми усвідомленого кар'єрного вибору, що

відповідає особистісним цінностям і надає життю сенс і рівновагу в оточуючому мінливому світі. У зв'язку з цим, у сучасних соціокультурних умовах проблема формування кар'єрних орієнтацій і побудови кар'єри набуває особливої актуальності. Кар'єрні орієнтації визначають сенс, який людина хоче реалізувати при виборі і здійсненні свого професійного розвитку, це індивідуальне поєднання і послідовність реалізації професійних задумів, пов'язаних з навчанням, набуття досвіду роботи і його вдосконалення впродовж усього життя. Можна сказати, що, плануючи своє професійне майбутнє, намічаючи конкретні події – цілі, плани, майбутній фахівець виходить, перш за все, з певної ієрархії кар'єрних орієнтацій, що сформувалася у його свідомості.

Сучасний прогрес суспільства, виробництва, економіки України вимагає від кожного з нас оволодіння «засобами інтелектуального виробництва» незалежно від обраної професії. Це нова освітня парадигма у системі професійної освіти, яка утвердила себе у економічно розвинених країнах світу де, як стверджують вчені, формою власності, сучасним джерелом прибутку є «спрямований інтелект, тобто здатність набувати і застосовувати знання» [31].

В Україні така парадигма вже декларується, але в реальній практиці ще не набула належного розповсюдження. Утвердженою Указом Президента України № 45/2012 «Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки» формування кар'єрних орієнтацій і кар'єрної компетентності не передбачено [22]. Це одна з причин чому в Україні уповільнений розвиток та функціонування системи кадрового забезпечення в державі; відсутня ефективна система моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалий механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутні збалансована система управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при реалізації державної кадрової політики. Зміни соціально-економічних відносин змусили багатьох учнів і викладачів ПТНЗ проаналізувати

власну конкурентоздатність на ринку праці, оцінити рівень своєї компетентності та можливості щодо розвитку професійної кар'єри.

Важливими категоріями для формування кар'єрних орієнтацій кожної людини, про які не згадується у Державному стандарті професійної підготовки майбутніх фахівців, є обдарованість, захопленість і моральна відповідальність. Важливо зазначити, що на сьогодні соціально-економічна і політична нестабільність українського суспільства зумовлена зростанням безробіття і падінням рівня життя населення. З-поміж причин економічної кризи, науковці вирізняють особливо складні ситуації на вітчизняному ринку праці, нарікають на технологічну застарілість виробництва, переважання традиційних моделей, методів і технологій економічного розвитку держави [10]. Складні соціально-економічні умови, в яких опинилася Україна в період відновлення своєї незалежності вимагають від її громадян проявити творчу і ділову активність, підприємницькі якості, спрямувати свої зусилля на те щоб вносити відчутний внесок у життя оточуючих людей, прикладати зусилля в організації робочих місць, досягненні успіху у професійній діяльності, створенні умов для кар'єрного зростання. Відзначимо, що жодна модернізація і перебудова економіки країни не відбудеться, якщо не буде видозмінено громадську позицію і свідомість кожного громадянина не буде налаштована на активну участь у соціально-економічному і духовному зростанні суспільства. Від того який характер будуть набувати кар'єрні орієнтації молоді залежать успіхи у майбутньому соціально-економічному розвитку держави.

Важливу роль в формуванні кар'єрних орієнтацій може і повинна відігравати система професійної освіти України. Однак активізувати роботу з формування уявлень про майбутню кар'єру і кар'єрних орієнтацій заважає успадковане з радянського минулого негативне ставлення до самого поняття «кар'єра» і «кар'єризм». Існуючий за радянських часів негативний відтінок поняття «кар'єра» підтверджується визначеннями понять «кар'єризм» і «кар'єрист» у довідкових джерелах. Так у тлумачному словнику за редакцією Т. Єфремової [2]: кар'єризм – прагнення зробити кар'єру, а кар'єрист – той хто

прагне домогтися особистого успіху, просування в будь-якій сфері діяльності. У тлумачному словнику Д. Ушакова [26] поняття «кар'єризм» позначене як «внутрішня властивість кар'єриста, що рухає його вчинками, гонитва за кар'єрою, особистими успіхами, як негативне суспільне явище»; кар'єрист – людина, що ставить турботу про свою кар'єру і особисті успіхи вище інтересів справи. В останні роки негативний відтінок понять «кар'єра» і «кар'єрист» став зникати і в свідомості пересічних громадян України кар'єра стає одним з показників успішності життя людини, досягнення певного статусу, популярності, рівня і якості життя, реалізації особистісного та професійного потенціалу.

У зарубіжних країнах вивчення феномена кар'єри почалося у 20-ті роки минулого століття, а у в 70-і – феномен кар'єри отримав публічне обговорення, про що свідчать численні публікації у зарубіжних виданнях (Journal of Vocational Behavior, Journal of Career Development, Journal of Management Development Quarterly) і створення відділень кар'єри в Академії Управління США і Американському суспільстві тренування і розвиток [30, с. 2].

Донедавна термін «кар'єра» у вітчизняних психолого-педагогічних дослідженнях підмінявся такими поняттями як «професійний життєвий шлях», «професійна самореалізація», «професійна діяльність». У наш час, становлення наукової думки щодо ролі і значення особистості у соціально-економічному розвитку суспільства, поняття «кар'єра» наповнюється власним унікальним змістом. У свідомості людей, фахівець, що «робить кар'єру», розглядається як особистість, яка зорієнтована на реалізацію власного професійного потенціалу і життєвого досвіду. Кар'єра стає одним з показників життєвого і професійного успіху, свідченням досягнення бажаного статусу і відповідного рівня та якості життя, самореалізації в ньому. Вибір кар'єри, кар'єрні орієнтації людей проявляються у неоднозначному баченні різними людьми певних матеріальних і духовних цінностей. Їхній вибір і світоглядна позиція зумовлені культурними і соціально-економічними традиціями, що склалися у конкретному суспільстві.

Вивчення феномена «кар'єри» як предмета наукових досліджень і його складових (уявлення про кар'єру, кар'єрні орієнтації, кар'єрна компетентність)

включає спроби пояснити етапи, закономірності її формування і розвитку в основному в рамках психології управління (менеджменту), психології особистості, соціологічних і економічних наук в напрямках: мотивації кар'єри (Т. Канівець [5]: D. McClelland, D.G. Winter); кар'єрних цілей (В. Біскуп, А. Гусева, Л. Почебут, В. Чикер); психологічних особливостей і механізмів розвитку кар'єрної компетентності в процесі навчання і на виробництві (С. Алексєєва, Д. Закатнов [14], Л. Карамушка [6]); можливостей управління кар'єрою персоналу в організації (D.T. Hall, Е. Шейн, А. Кібанов, О. Кучерявий, В. Савельєва [18]); факторів, що сприяють успішному розвитку індивідуальної кар'єри (С. Kuehl, Р. Lambing, J.A. Clauzen, J. Hunt, А. Деркач, Е. Могілевкін, В. Овсяннікова [13]); становлення і розвитку особистості в ході кар'єрного просування (А. Макарова, Є. Молл, А. Деркач, М. Сурякова, Д. Сьюпер); бар'єрів кар'єрного просування (G. T. McLure, Е. Raudsepp, J. Pearce); створення дослідницького інструментарію (J. L. Holland, Е. Шейн, J.L. Swanson, D.M. Tokar, С.К. Tittle).

Особливе значення у кар'єрі майбутніх фахівців, випускників сучасної професійної школи надаємо кар'єрним орієнтаціям. Кар'єрні орієнтації, як вважають В. Чикер і Л. Почебут, є стійким утворенням, що визначає професійний шлях людини. Функція кар'єрних орієнтацій полягає в тому, що вони виступають в якості внутрішнього джерела кар'єрних цілей людини, втілюючи те, що є для неї найважливішим і має особистісну значущість у професійній діяльності [15]. Кар'єрні орієнтації виконують регулятивну функцію, так як не мають визначеності, яка властива сформованим на належному рівні кар'єрним цілям і планам. На думку дослідників, кар'єрні орієнтації, не мають тої визначеності, яка властива сформованим на належному рівні кар'єрним цілям і планам [24]. У наукових розвідках щодо професійної кар'єри і кар'єрних орієнтацій виділяються переважно два види кар'єрної орієнтації суб'єкта: вертикальна (прагнення до соціально-посадового росту) і горизонтальна (прагнення до професійної майстерності) [1, с. 18].

Враховуючи позиції авторів і особливості формування кар'єрних орієнтацій

в умовах ПТНЗ, вважаємо, що кар'єрні орієнтації майбутніх фахівців сучасної професійної школи – це продукт трансформації уявлень про кар'єру, який утворюється в результаті інтегрованого впливу освітнього процесу, професійного середовища, вимог індивіда, які він висуває до себе як до професіонала і до обраної ним професійної діяльності, проведених консультацій з кар'єри, в яких були враховані рівні розвитку професійної і кар'єрної компетентності майбутнього фахівця, а також реальні умови ринку праці.

Серед типових психологічних проблем, щодо формування кар'єрних орієнтацій і професійного становлення сучасної особистості В. Лозовецька виділяє неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії, несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху у професійній діяльності в умовах ринкового середовища, неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці, неадекватність самооцінки власних здатностей та можливостей [33]. Вважаємо, що причиною такої неузгодженості є розбіжності між процесами формування кар'єрних орієнтацій, які за принципом наступності повинні були б взаємодоповнювати один одного.

В Україні ще від радянських часів надавався пріоритет системі професійної орієнтації, водночас відкидалися будь-які спроби розвивати кар'єрну орієнтацію. Про це свідчить існуюче «Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається». У даному «Положенні», визначено такі етапи профорієнтаційної роботи зі школярами різного віку: а) початковий (пропедевтичний) етап. Метою його є ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової та професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості, формування початкових загальнотрудових умінь і навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності. Результатом цієї роботи має бути сформоване у школярів ставлення до себе, суспільства і професійної діяльності; б) пізнавально-пошуковий (5-7 класи) етап. Передбачає формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у

професійному самовизначенні та оволодінні професійною діяльністю, а також систематичне ознайомлення з професіями у навчально-виховному процесі. Не менш важливими є розвиток умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної спрямованості, консультування щодо вибору профілю подальшої освіти, форм трудової підготовки. Оптимальним результатом є вибір напряму (профілю) навчання, продовження освіти у 8-9 класах; в) базовий (визначальний) (8-9, 8-12 класи) етап [17].

При всіх своїх позитивах така постановка питання вже застаріла. Вітчизняна професійна школа покликана впливати на зміну світоглядних позицій майбутніх фахівців, формування у них професійної свідомості, в якій закладені основи професійної і кар'єрної компетентності, сформована потреба молодого фахівця у досягненні успіху, самореалізації. Позитивом такої позиції є сформоване переконання, що власний професійний і кар'єрний успіх – це мій внесок у розвитку суспільства. Утвердження таких переконань може бути реалізовано завдяки відповідному психолого-педагогічному супроводу. Зокрема розробленню і впровадженню сучасних педагогічних технологій формування кар'єрних орієнтацій учнів сучасної професійної школи.

Під впливом соціально-економічних змін і курсу на Європейську інтеграцію ситуація поступово змінюється. Професійна орієнтація визначається як система навчально-виховної роботи, спрямованої на засвоєння учнями знань про соціально-економічні й психофізіологічні умови правильного вибору професії, формування в них умінь аналізувати вимоги різних професій до психологічної структури особистості, а також свої професійно значущі якості, шляхи й засоби їх розвитку. Завданням професійної орієнтації є психологічна та практична підготовка учнів до трудової діяльності і вибору професії. При цьому наголошується, що це має бути «правильна професійна орієнтація». «Правильний вибір професії», як зазначає М. Фіцула, зумовлює моральне задоволення, позитивну самооцінку, високу продуктивність праці, якість продукції. Він є точкою, в якій сходяться інтереси особистості та суспільства, поєднання особистих і загальних інтересів. Практичний досвід підказує, що під час

орієнтації учнів на конкретну професію можливі такі помилки: поділ професій на «престижні» й «непрестижні»; ототожнення навчального предмета з професією; перенесення ставлення до людини – представника професії на саму професію; вибір професії під чийсь впливом; застарілі уявлення про характер праці у сфері матеріального виробництва [27].

За своїми завданнями і структурою процеси професійної і кар'єрної орієнтації багато в чому збігаються. Суттєвою є різниця у меті і завданнях професійної і кар'єрної орієнтацій, вікових особливостях та соціальному стані учнів загальноосвітньої і професійної школи, етапах проведення такої роботи.

Відповідно із вимогами ринку праці. професійна школа має спрямувати діяльність викладачів на те, щоб у випускників ПТНЗ були сформовані такі кар'єрні орієнтації, які у майбутньому допоможуть у плануванні і управлінні власною кар'єрою, у постановці кар'єрних цілей, самооцінці своїх професійних компетентностей і розробці шляхів їх вдосконалення, аналізі можливостей, визначенні цінності свого професійного та управлінського досвіду.

Завдання щодо формування кар'єрних орієнтацій полягає в оволодінні конкретними професіями, вихованні спрямованості на самопізнання як основу професійного самовизначення; формування вміння зіставляти свої здібності з вимогами щодо набуття конкретної професії і самореалізації в ній, вміння на цій основі скласти реальний план свого професійного і кар'єрного розвитку.

Умовами формування кар'єрних орієнтацій є професійна діагностика, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація, надання інформації про стан і умови кар'єрного зростання фахівця певної спеціальності на ринку праці, на конкретному підприємстві, в даному регіоні.

Зауважимо, що сучасні роботодавці переймають західний підхід до кар'єрного планування, пред'являючи вимоги до професійних і особистісних якостей співробітників на кожній ступені кар'єрного зростання. Майбутні фахівці мають оволодіти методиками самовизначення, самооцінки, розвивати індивідуальні професійно важливі якості, формувати вміння зіставляти необхідні для здобуття конкретної професії вимоги з власними можливостями та

кон'юнктурою ринку праці. Відповідно і професійні навчальні заклади розробляють методики підготовки своїх випускників до викликів сучасного ринку праці. Важливим етапом такої підготовки повинно бути формування кар'єрних орієнтацій і професійне консультування учнів ПТНЗ.

Розглянемо деякі наукові концепції і теоретичні підходи до проблеми формування кар'єрних орієнтацій і професійного консультування. У сучасній психологічній теорії існує багато різноманітних концепцій самоактуалізації особистості, які є або можуть бути підґрунтям у консультуванні з кар'єри. Більшість з них перевірені на практиці, мають конкретне призначення, завоювали популярність і стали інструментом не тільки для психологів, а й для педагогів. Концептуальні засади консультування спрямованого на формування кар'єрних орієнтацій знаходимо у відомих психологів (О.Леонтьєв [11], А. Маслоу [12]). Остаточний вибір теорії, яка ляже в основу роботи викладача-консультанта з учнями ПТНЗ залишається за педагогом. Зокрема в основу концепції кар'єрного і професійного консультування може бути покладена теорія самоактуалізації А. Маслоу, який ввів і всебічно розкрив поняття «самоактуалізація» та дослідив особливості людини з високим ступенем самоактуалізації. Даний підхід цікавий тим, що дає консультанту два дуже важливих орієнтири: 1) певну мету, до досягнення якої слід спрямовувати свої сили; 2) соціальний, психологічний і біологічний портрет людини, що досягає вершин самореалізації і розквіту своєї особистості.

Створюючи такий портрет, А. Маслоу висловлює критичне ставлення до пошуків визначення поняття «норма» і спробам її встановити. Він викладає свій підхід до феномену людини, в якому визнає його величезні потенції і одночасно висловлює глибоке розчарування тим, наскільки рідко і неповно вони реалізуються. Його лякає те, що, задаючи середньостатистичну норму, встановлюючи «стандарт» наука тим самим мимоволі вводить певні обмеження, як ніби ця «нормальність» – краще, що можна очікувати від людини, і тому слід задовольнятися тільки нею. Практично кожна людина могла б домогтися у своєму житті більшого, ніж вона досягла насправді, вважав А. Маслоу, а також, що у

кожній особистості є нереалізовані або нерозкриті можливості. Таким чином науковець відкриває нові перспективи у дослідженні процесів формування кар'єрних орієнтацій, що є, по-суті, конкретизацією перспектив і можливостей самореалізації особистості майбутніх фахівців [12].

Формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ в системі консультування з кар'єри – це динамічна, захоплююча робота, що спрямована на розкриття можливостей учнів ПТНЗ у їх професійному і кар'єрному розвитку і покликана ефективно і благотворно впливати на особистість. До завдань консультування входить профілактична робота, розвиток особистості, дослідницька робота, зміна і корекція професійних кар'єрних орієнтацій в хаотичному світі, що безперервно ускладняється.

Формування кар'єрних орієнтацій в системі консультування з кар'єри в учнів ПТНЗ в процесі професійного навчання – це процес, де консультантом переважно виступає викладач, а в ролі «клієнта» учень. Формування кар'єрних орієнтацій у системі консультування з питань майбутньої кар'єри засноване на професійному самовизначенні. Сутністю професійного самовизначення є самостійне і усвідомлене знаходження смислів виконуваної роботи і всієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній (соціально-економічній) ситуації. Результативність формування кар'єрних орієнтацій в системі кар'єрного консультування залежить від взаємної активності учня і викладача, який не просто радить, а консультиє майбутнього фахівця. Активність викладача-консультанта спрямована на орієнтування учня в реальних ситуаціях ринку праці, активність учня полягає у проектуванні свого майбутнього, коли він сам виступає в ролі суб'єкта самовизначення.

Для проведення консультації можна використовувати змістовно-процесуальну модель професійного самовизначення, схему побудови особистого професійного плану (ОПП), запропоновану Є. Клімовим. Особистий професійний план автор презентував як обґрунтоване уявлення про галузь обраної трудової діяльності, способи оволодіння майбутньою професією і перспективи професійного зростання. Структура ОПП може містити в собі головну мету (ким

хочу стати, чого досягти); найближчі завдання (2-3 роки); більш віддалені цілі (4-10 років); шляхи і засоби досягнення найближчих цілей; зовнішні опору на шляху досягнення мети; внутрішні умови досягнення мети; запасні варіанти [7].

Визначаючи методологічну базу формування кар'єрних орієнтацій у системі консультування учнів ПТНЗ з кар'єри, вирішуємо дуже важливе принципове завдання: формуємо власний професійний світогляд, під тим кутом зору, під яким він будуть сприйматися, оцінюватися та інтерпретуватися проблеми учнів.

Концепція формування кар'єрних орієнтацій в системі консультування з кар'єри містить у собі: а) теоретичні положення, що обґрунтовують вибір підходів до вирішення завдань; б) основні принципи, на основі яких консультант буде свою діяльність і поведінку; в) методи, методики і техніки, узгоджені з теоретичними положеннями і принципами; г) основні цілі та головні завдання професійної діяльності консультанта. Таким чином, концепція постає як система професійних поглядів, переконань і позицій консультанта і визначає логіку і тактику його дій у професійній області. Слід звернути увагу на відмінність у концепції психолога-консультанта і викладача-консультанта, що працює у ПТНЗ. Концепція викладача-консультанта повинна бути гранично узгоджена з ідеологією, стратегією, традиціями і організаційною культурою навчального закладу, в якому він працює і підприємствами (роботодавцями), для яких професійний навчальний заклад готує робітників. Потрібне особливе узгодження концепції викладач-консультанта з концепцією професійної підготовки у навчальному закладі та вимогами конкретного роботодавця або підприємства. Бажано, щоб мало місце узгодження зі стратегічним планом розвитку і місією підприємства роботодавця. Обираючи концептуальну основу консультування з кар'єри визначаємо понятійний інструментарій викладача-консультанта, принципи, яких він має дотримуватися, положень, з яких буде виходити при побудові своїх умовиводів у роботі з учнями.

Викладач-консультант керуючись концепцією формування кар'єрних орієнтацій в системі консультування з кар'єри, приймає рішення які продиктовані усвідомленою професійною та особистісною позицією, а не прийняті під впливом

випадкових або застарілих установок та інтроектами, що цілком можуть виявитися неадекватними ситуації.

В основі концепції формування кар'єрних орієнтацій в системі консультування з кар'єри покладені такі принципи:

1. Принцип не нанесення шкоди учневі вимагає дотримання наступних правил:

- правило взаємоповаги консультанта і учня.
- правило безпеки для учня застосовуваних методик.
- правило попередження неправильних дій викладача-консультанта щодо учня.

2. Принцип компетентності викладача-консультанта:

- правило співпраці викладача і учня.
- правило професійного спілкування викладача-консультанта з учнями.
- правило обґрунтованості результатів досліджень що проводяться перед початком і під час консультування.

3. Принцип неупередженості викладача-консультанта:

- правило адекватності методик, застосовуваних викладачем.
- правило науковості результатів дослідження що проводяться в умовах ПТНЗ з проблем кар'єрного консультування і формування кар'єрних орієнтацій.
- правило виваженості відомостей психологічного характеру, що передаються учневі викладачем.

4. Принцип конфіденційності діяльності викладача-консультанта:

- правило кодування відомостей психологічного характеру.
- правило контрольованого зберігання відомостей психологічного характеру.
- правило коректного використання відомостей психологічного характеру.

Принципи мають бути зрозумілі, усвідомлені і взаємно погоджені.

Загальними щодо формування кар'єрних орієнтацій в системі кар'єрного консультування є також наступні принципи:

- відповідальність за адекватність використовуваних методів, правильність

проведення діагностичних процедур, обґрунтованість висновків, рекомендацій;

– компетентність (консультант повинен мати необхідну спеціальну теоретичну і практичну підготовку, використовувати прийоми і методи, відповідні його кваліфікації і особистим можливостям, постійно підвищувати свою кваліфікацію, знайомитися з новими розробками в області своєї професійної діяльності);

– ініціатива отримати консультацію з кар'єри має належати учневі (тільки за його власним бажанням) і йому ж належить право відмовитися від будь-якого виду роботи з консультантом (тестування, анкетування тощо), без пояснення причин;

– конфіденційність інформації, отриманої викладачем, що консультиує з питань кар'єри, нерозголошення (свідоме чи випадкове) її іншим особам або розголошення лише за згодою учня і якщо це відповідає його інтересам;

– активність учня і самостійне прийняття ним рішення з проблеми, заявленої в ході консультації;

– оцінки консультиуючого викладача в роботі з учнем не повинні обмежувати свободу останнього в прийнятті ним рішення;

– розуміння консультації з кар'єри як спільної діяльності консультанта і учня, основу якої складають суб'єкт-суб'єктні відносини;

– повага до учня та його права на свободу у професійному самовизначенні;

– доброзичливість і тактовність з боку консультанта незалежно від свого емоційного і фізичного стану і суб'єктивного ставлення до учня;

– використання діагностичного підходу з метою аналізу і прогнозу рівня професійного розвитку учня [1; 9; 16; 21; 24].

Виступаючи у взаємодії з учнем як справді продуктивна особистість, консультиуючий педагог діє усвідомлено, має почуття перспективи і допомагає учневі проектувати різні стратегії поведінки, підходити до проблеми з різних «виграшних» точок зору, не обмежувати себе одним шаблоном поведінки, а діяти відповідно до обставин, що змінюються, ставити перед собою довгострокові цілі.

Особистісно-діяльнісний підхід до формування кар'єрних орієнтацій

дозволяє розглядати процес змін в людині, що відбуваються в умовах навчально-виховного процесу ПТНЗ, як зміну періоду відносної відповідності періодом невідповідності мотиваційно-потребнісної і операційно-технічної сторін поведінки і підготовки до професійної діяльності майбутніх фахівців. Період відносної відповідності – це час у житті учня ПТНЗ, коли він у цілому задоволений обраною професією і кар'єрною орієнтацією, яка відповідає власним уявленням про кар'єру. Учень-випускник готовий робити те, що від нього вимагає ситуація, і це у нього виходить, тобто має місце узгодження «треба»-«можу»-«хочу». Це період, коли формується і активно використовується індивідуальний стиль діяльності, а також постійно затребуваний і відкритий до збагачення досвід.

У цей час переважна більшість майбутніх кваліфікованих робітників добре усвідомлює і постійно підтверджує свій рівень профпридатності, а професійна компетентність і майстерність достатньою мірою відповідають вимогам передбаченим освітніми стандартами. Можна визначити цей час життя як період найбільшого професійного сприяння особистісному зростанню і самореалізації майбутнього робітника. Динаміка мотиваційно-потребнісної сфери, однак, не дозволяє розраховувати на те, що цей період відносної відповідності неминуче настає незалежно від зусиль людини. Зміни у мотиваційно-потребнісній сфері відбуваються під впливом численних факторів, серед яких є ті, що залежать, і ті, що не залежать від суб'єкта. До них можна віднести вимоги соціального середовища, фактори організаційного розвитку, професійні традиції розвитку кар'єри тощо. Вплив цих або інших факторів призводить до того, що одні мотиви і цінності знецінюються, а інші набувають особистісний сенс. Сформовані відповідним чином мотиви і потреби випускника є основою кар'єрних орієнтацій і предметом ретельного вивчення консультанта з кар'єри, завдання якого допомогти випускнику професійного навчального закладу співвідносити свої потреби і можливості з реальною ситуацією на ринку праці.

Взаємодія викладача-консультанта і учня з позицій психопедагогіки повинна відбуватися абсолютно на рівних, але в силу індивідуальних особливостей, професійного досвіду і освіти, деякі викладачі-консультанти

прагнуть трохи домінувати у взаєминах зі своїми учнями. Це допустимо, але тільки певною мірою. У всіх випадках викладач-консультант створює довірчу атмосферу під час бесіди, демонструє свою прихильність і дружнє ставлення відносно свого учня, висловлює симпатію. На відміну від процесу навчання, результативне консультування можливе лише тоді коли в учня з'являється не лише відчуття обов'язку, а й почуття поваги до дорослої досвідченої людини, і він відчуває щире бажання викладача-консультанта допомогти у вирішенні його проблем. Це досягається якщо викладач-консультант поводить себе таким чином, що учень відчуває у ньому впевненість, професіоналізм, досвід, досить високий інтелектуальний рівень і довіру до нього, готовність поділитися, довірити конфіденційну інформацію.

Мета проведення консультування з кар'єрних орієнтацій в контексті розвитку конкурентоспроможності – забезпечення взаємодії та узгодження вимог економічної ситуації та психологічних особливостей випускників ПТНЗ через розвиток їхніх конкурентних переваг за рахунок мобілізації та розкриття особистісного, творчого, професійного потенціалу. Консультуючи учнів ПТНЗ все частіше доводиться мати справу із протиріччями між вимогами ринку, що постійно оновлюються, і професійним досвідом учнів ПТНЗ, що сформувався в умовах навчання. Рішення лежить в пошуку балансу між професійним досвідом як результатом навчання і кар'єрними орієнтаціями, як умовою успішності випускника у його професійному сьогоденні та майбутньому кар'єрному розвитку.

Суть проблеми в тому, що концепція випереджального навчання в системі професійної освіти ще не реалізована достатньою мірою і у досвіді випускника ПТНЗ досить часто накопичуються застарілі характеристики. Проблематичною є успішна інтеграція їх в актуальну професійну діяльність. Від набутого досвіду, який в свою чергу, залежить від випереджального руху у професійному розвитку, безпосередньо залежить конкурентоспроможність і реалізація кар'єрних орієнтацій та проектів майбутнього фахівця. Професійний досвід і кар'єрні орієнтації, інтегруючись створюють сукупність знань, умінь і навичок, а також

уявлень про кар'єру, усвідомлення цінності, бачення особистої значимості й перспектив діяльності. Тобто те, що представляє собою завершену цілісність, легко відокремлювану від більшого цілого – життєвого досвіду і уявлень про майбутнє суб'єкта. Дана цілісність безсумнівно носить функціональний характер в тому сенсі, що досвід у поєднанні з кар'єрними орієнтаціями може виступати, зокрема, як досить потужний мотиваційний блок, що спонукає особистість до активності, спрямованої на реалізацію, використання, застосування наявного досвіду у своїй професійній діяльності і життєвій практиці. Крім мотиваційної, ця сукупність виконує не менш важливу оціночну функцію, зміст якої полягає в примірювання суб'єктом на себе всіляких нових форм життєвої та професійної активності, у визначенні ступеня суб'єктивної новизни тієї чи іншої діяльності, а також своїй здатності виконувати її за тими чи іншими заданими характеристиками. Але найважливішою все ж залишається операціональна або інструментальна, функція, яка по суті, дозволяє людині, використовуючи окремо або комбінуючи і розвиваючи наявні знання, вміння і навички, виступати активним суб'єктом професійної діяльності.

Єдність досвіду і кар'єрних орієнтацій, постаючи як система, виявляє власні системні властивості. До числа таких властивостей можна віднести гнучкість, технологічність, індивідуалізацію, ступінь різноплановості, інтуїтивність, обмеженість, ступінь специфічності та відповідності індивідуальних особливостей і потреб. Така якість, як гнучкість, дозволяє оцінювати кар'єрні орієнтації як такі, що легко адаптуються до професійних і особистісних змін або, навпаки, як жорстко прив'язані до звичних умов провадження професійної діяльності. Технологічність кар'єрних орієнтацій оцінюється як рівень організованості, і з цієї точки зору кар'єру можна розглядати як високоорганізовану або, навпаки, хаотичну, нечітко структуровану. Ступінь різноманітності кар'єрних орієнтацій можна представити через характеристики рівня різноплановості досвіду і його ролі у змінах в кар'єрних орієнтаціях (тоді на протилежному полюсі з'являється така характеристика, як «монологічність», одноманітність). Інтуїтивність вказує на переважання інтуїції в кар'єрних

орієнтаціях і діях або, навпаки, на відсутність опори на інтуїцію. Обмеженість у зв'язках досвіду з кар'єрними орієнтаціями характеризує ступінь його закритості або відкритості: досвід може являти собою відкрите до змін утворення якщо сформовані певні кар'єрні орієнтації, а може бути жорсткою замкнутою структурою, яка характеризується відсталістю й інертністю, що гальмує розвиток кар'єри. Ступінь специфічності зв'язку професійного досвіду і кар'єрних орієнтацій може оцінюватися за частотою, з якою зустрічається подібний досвід в професійному середовищі, за його унікальністю.

Системні якості, описані вище не охоплюють весь спектр зв'язків професійного досвіду і кар'єрних орієнтацій суб'єкта. Навпаки, легко можна виявити, що поєднання декількох властивостей дає нову системну властивість, яка збагачує досвід і конкретизує уявлення про перспективи кар'єрного зростання, роблячи їх ефективними у розвитку власне самої кар'єри.

Перелік властивостей може бути розширений: темпоритм діяльності, темпоритм подачі і споживання інформації, рівень автономності тощо. Кожна система включена в більш глобальну порівняно з нею систему. Так, професійний досвід включений в професійний простір суб'єкта, який і продукує етапи кар'єрного зростання. Аналогічно життєвий досвід обумовлений життєвим простором суб'єкта і включений в нього дозволяє встановити динамічний, в достатній мірі умовний, але все ж існуючий зв'язок між досвідом і кар'єрними орієнтаціями, як відкритої до зовнішніх зв'язків і при цьому умовно обмеженої системи. Формування кар'єрних орієнтацій і розвиток професійного досвіду залежить від здатності суб'єкта збагачувати професійний досвід подіями не тільки у професійній кар'єрі, а й у житті в цілому, визначаючи для себе їх особистісний сенс.

3.2. Технологія формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ у системі консультування з кар'єри

За останнє десятиліття терміни: «педагогічна технологія», «освітня технологія», «технологія освіти», «технології в освіті», «навчальна технологія»,

«технологія навчання», «технології в навчанні», «інноваційні технології», «новітні інформаційні технології» набули широкого розповсюдження і стали характерною ознакою нового типу педагогічного мислення. В освітньому просторі відсутній єдиний загально визнаний підхід до визначення сутності поняття «педагогічна технологія», що створює певну невизначеність і нечіткість тезаурусу педагогіки й призводить до вживання понять технологія і методика у двох контекстах: 1) методики входять до структури технологій, або 2) технології входять до складу методик навчання. Відмінність у вживанні понять можна пояснити лише розміщенням логічних акцентів.

Найбільш повним визначенням поняття «педагогічна технологія», що відображає її всебічну сутність, вважаємо наступне: теоретично обґрунтована навчально-виховна система соціалізації, особистісного, професійного розвитку і саморозвитку, створена адекватно до потреб і можливостей, яка у результаті упорядкованих професійних дій педагога за оптимальності ресурсів і зусиль усіх учасників освітнього процесу, гарантовано забезпечує ефективну реалізацію визначеної освітньої мети та можливість відтворення процесу на рівні педагогічної майстерності фахівця (за С. О. Сисоєвою) [20]. З огляду на наведену дефініцію, доцільною і важливою для проектування технології формування кар'єрних орієнтацій і розвитку кар'єрної компетентності є позиція щодо трикомпонентної структури педагогічної технології: науковий аспект (входить до змісту і загальної структури педагогічної науки), процесуально-описова площина (в якій відображено опис процесу, цілей, змісту, методів і засобів для досягнення запланованого результату) і процесуально-діяльнісний компонент, пов'язаний із реалізацією технологічних процедур, задіяністю усіх засобів – особистісних, інструментальних, методичних (Г. К. Селевко) [19]. У сфері предметної дидактики поняття «технологія» і «методика» часто використовують як синонімічні. У межах вирішення проблеми формування кар'єрних орієнтацій поняття «педагогічна технологія» позиціонується в науковому, змістово-описовому й процесуально-діяльнісному ракурсах. Представлена нами педагогічна технологія постає як галузь наукового знання, що досліджує найбільш

раціональні шляхи навчання; система детермінантів, які застосовуються у формуванні уявлень про кар'єру і кар'єрні орієнтацій учнів ПТНЗ.

Педагогічна технологія формування кар'єрних орієнтацій є складовою професійної освіти як наукової галузі, зорієнтованої на вивчення та розробку загальної мети, стратегії проектування освітнього процесу професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; у змістово-описовому ракурсі – це опис складників змісту, низки цілей і завдань, змістових модулів, способів, форм, методів і прийомів як методичних засобів формування кар'єрних орієнтацій; у процесуально-діяльнісному – здійснення педагогічного процесу, функціонування всіх особистісних, інструментальних, методологічних і методичних засобів. Виходячи з осмисленої вище концепції Г. Селевка, у технології формування кар'єрних орієнтацій майбутніх кваліфікованих робітників відбивається її структура, що передбачає єдність мети, змісту, принципів, методів, прийомів, форм навчання, спрямованих на активізацію та актуалізацію потенційних можливостей учнів ПТНЗ у самоорганізації, самоактуалізації та саморозвитку під час теоретичного навчання і виробничої практики. Спроектвана технологія виражається як складний процес, що відбувається у спеціально створених психолого-педагогічних та організаційно-методичних умовах.

Метою педагогічної технології формування кар'єрних орієнтацій майбутніх робітників, є забезпечення ефективної самоорганізації, творчої самореалізації, стимулювання індивідуально-особистісного та професійного саморозвитку, а основним завданням – використання на всіх етапах професійного розвитку пріоритетних напрямів, способів, методів, прийомів і форм самореалізації на етапах працевлаштування і подальшої професійній діяльності.

Наскрізною ідеєю технології формування кар'єрних орієнтацій є реалізація інтегративного підходу у поєднанні професійного становлення і розвитку кар'єрної компетентності у навчальному процесі ПТНЗ.

Спроектованою технологією передбачається:

– уточнення мети, завдань, оновлення змісту і переосмислення процесу викладання спеціальних дисциплін із урахуванням новітніх методологічних

підходів до організації освітнього процесу у ПТНЗ та запровадження наукових і педагогічних інновацій;

– організація освітнього процесу професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників на засадах інтердисциплінарної, діяльнісно-компетентнісної, практико-зорієнтованої освітньої парадигми, що спричиняє інтеграцію традиційних структури, змісту, технологій викладання нормативних дисциплін і впровадження авторських спецкурсів;

– розробка моделі поетапного формування уявлень про кар'єру, кар'єрних орієнтацій і розвитку кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ з різними індивідуально-особистісними характеристиками і рівнями інтелектуальної підготовки, з обов'язковою актуалізацією їхніх здібностей та спрямованістю професійно значущих предметів зростання рівня професійної і кар'єрної компетентності із одночасним виробленням світоглядної позиції, яка ґрунтується на загальнолюдських цінностях культури;

– основними способами реалізації технології формування кар'єрних орієнтацій є збагачення змісту професійної підготовки на основі ідей інтердисциплінарності та створення нових навчальних курсів чи модулів шляхом інтеграції дисциплін.

За розробленою технологією мета навчання передбачає врахування психолого-педагогічних та організаційно-методичних умов формування кар'єрних орієнтацій, що сприяє особистісно-професійному становленню майбутніх робітників, задоволенню їхніх освітніх потреб, очікувань і можливостей; завдання опанування кожного навчального курсу визначаються й остаточно утверджуються із залученням учнів до їх формулювання.

Мотивація майбутніх кваліфікованих робітників в умовах традиційного освітнього процесу визначається у більшості випадків як зовнішня (меркантильні, прагматичні мотиви). Пропонована технологія передбачає внутрішню мотивацію учнів ПТНЗ (професійно-значущі і особистісно-пізнавальні мотиви), що виявляється в усвідомленні ними важливості професійної діяльності і кар'єрного зростання у соціально-економічному розвитку суспільства, розумінні періоду

навчання як перших кроків у здійсненні професійної кар'єри на шляху до життєвого і професійного успіху.

Результати наших спостережень свідчать про те, що формування кар'єрних орієнтацій починається з дитинства, коли батьки полюбляючи питати дитину ким ти хочеш бути спонукають її замислитись. Відповіді на такі питання дитиною глибоко не усвідомлюються. Це швидше емоційні прояви на від випадкових вражень, але й вони можуть залишити певний відбиток у свідомості і перетворитися на стійкі уявлення про майбутню професію, залишатися стабільними досить тривалий час. З часом уявлення про власне успішне професійне майбутнє, що виникають у дітей і підлітків стихійно набувають більш реальних рис, але аналіз таких уявлень і проявів кар'єрних орієнтацій свідчить про те, що вони не повною або недостатньою мірою усвідомлені.

Формування кар'єрних орієнтацій – це складна динамічна система кількісних і якісних змін, які в той чи інший спосіб відбуваються у свідомості учнів професійної школи. Зміни пов'язані з їх віком та збагаченням життєвого досвіду відповідно із соціальними умовами, в яких вони живуть і з індивідуальними особливостями психіки.

Одна з таких особливостей – це вроджене бажання досягати успіху. Воно є природним для людини як потреба дихати. Успіх – це постійне здійснення тих цілей, які ми ставимо перед собою і які виключно важливі для нас – пише Колін Тернер, відомий сучасними поглядами на життя і бізнес, провідний авторитет у галузі кар'єрних орієнтацій і менеджменту [23].

Сучасні вчені розглядають успіх не лише як результат, але й як процес, рух на шляху до його досягнення, як реалізацію можливостей людини у розкритті її потенціалу, розвиток сили і здібностей, за допомогою яких людина досягає цілей свого життя, організовуючи відповідним чином свою енергію і зусилля, знання і здібності [25]. Поняття «прагнення до професійного успіху» і «кар'єрні орієнтації» тісно пов'язані. У наш час вони розглядаються як соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини, ціннісні переваги, установки, інтереси. Узагальнюючи підходи до визначення поняття

«кар'єрні орієнтації», зауважимо, що вони означають спрямованість особистості на певні норми і цінності щодо професійної кар'єри. Різноманітні чинники, що впливають на кар'єру, обумовлюють її унікальність і своєрідність, але не гарантують успішності. Починаючи з формування уявлень про майбутню кар'єру, вибору варіантів кар'єри, усвідомлення цілей, проектування і деталізації планів відбувається співвіднесення бажань і можливостей. Таким чином, кар'єрні орієнтації сформовані в уявленнях виявляються покладеними в основу кар'єрного проектування, а тому здатність до вибору і планування кар'єри закладається у процесі професійної орієнтації і реалізується у кар'єрній орієнтації та розвитку кар'єри.

Формування уявлень про професійний успіх і кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ – справа не нова. Адже учням, які вступають у навчальний заклад обов'язково розповідають про переваги тої чи іншої професії, на кожному занятті викладачі, педагоги професійного навчання, мотивуючи пізнавальну діяльність майбутнього кваліфікованого робітника звертають увагу на те як знання і вміння, що мають бути засвоєні на цьому занятті сприятимуть у майбутньому його професійному успіху. Таким чином формуються уявлення про можливе професійне майбутнє, але для того щоб цей процес набув послідовної стабільності і перетворився у динамічну систему формування кар'єрних орієнтацій нам слід оволодіти педагогічними технологіями формування кар'єрних орієнтацій.

Кращою кар'єрою з психолого-педагогічної точки зору є індивідуальна кар'єра, здійснювана на основі самопізнання, самовдосконалення і самоврядування. Серед різних напрямів кар'єрних орієнтацій фахівців виділяють вісім основних, які американський психолог швейцарського походження Едгар Шейн (Edgar Schein) назвав «кар'єрними якорями» [29]. Це вісім ціннісних орієнтацій, які для фахівця є найважливішими.

Перш за все йдеться про професійну компетентність, тобто про орієнтованість людей на самореалізацію у професійній діяльності і професійне самовдосконалення. Ця установка пов'язана з наявністю здібностей і можливостей самореалізуватися у певній галузі професійної діяльності. Люди з

такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати свої здібності.

Серед наших учнів обов'язково зустрічаємо тих, хто має певні задатки лідера і прагне керувати іншими людьми. Таку орієнтацію Е. Шейн означив як «менеджмент». В даному випадку першорядне значення мають орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, готовність відповідати за кінцевий результат. Формування цієї кар'єрної орієнтації майбутнього кваліфікованого робітника пов'язаний з віком і досвідом роботи. В нього можна розвинути аналітичні навички, його успіху сприятимуть навички міжособистісного і групового спілкування, емоційної врівноваженості. Зауважимо, що люди зорієнтовані на лідерство («менеджмент») вважають, що вони не досягли мети своєї кар'єри, поки не займуть посаду, на якій отримають можливість керувати діяльністю інших людей і тим самим сприяти розвитку виробництва.

Характерною особливістю значної частини учнів ПТНЗ (старших підлітків) є їх орієнтованість на автономію (незалежність), намагання звільнитися від організаційних правил, приписів і обмежень. Яскраво виражена потреба все робити по-своєму, самому вирішувати коли, над чим і скільки працювати. Такий учень далеко не завжди хоче підкорятися правилам встановленим у навчальному закладі. Якщо така орієнтація виражена сильно, то особистість не дуже зважає на те, що їй розповідають про систему його професійної підготовки і передбачення його професійного майбутнього. Учні з такою кар'єрною орієнтацією можуть відмовитися виконувати розпорядження наставника і правила заради збереження своєї незалежності. У майбутньому вони можуть працювати в сфері, яка забезпечує достатній ступінь свободи, де не будуть відчувати серйозних зобов'язань або відданості організації і будуть відкидати будь-які спроби обмежити їх автономію.

Серед учнів ПТНЗ немало є таких, для яких важливою є стабільність. Ця кар'єрна орієнтація («стабільність») обумовлена потребою в безпеці і стабільності, прагненні зробити майбутні життєві події передбачуваними. Йдеться

про стабільність місця роботи або стабільність місця проживання. Щодо стабільності місця роботи, то маємо на увазі уявлення випускника ПТНЗ про довготривалу роботу в певній організації, яка має хорошу репутацію, піклується про своїх працівників і платить достойну заробітну плату, виглядає надійною у своїй галузі. Уявлення учнів з такою орієнтацією характеризуються прагненням перекласти відповідальність за розвиток своєї кар'єри на роботодавця. Наступною характерною ознакою орієнтованості на стабільність є бажання не змінювати місця проживання. У майбутньому наші учні, орієнтовані на стабільність, можуть проявити свою здатність до кар'єрного зростання, але, вважаючи за краще мати стабільну роботу і життя, вони проявляють прагнення до високих посад, якщо це навіть загрожує їм ризиком і тимчасовими незручностями.

«Робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» – є ціннісними орієнтаціями людей, для яких кар'єра – це служіння людям. Майбутні фахівці з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше обирають професію і працюють у сфері обслуговування, охорони навколишнього середовища, перевірки якості продукції і товарів, захисту прав споживачів тощо. Для них характерним є потреба у визнанні, повазі до себе за своє служіння на благо людей, служіння на благо інших, мотивоване бажанням стверджувати свої світоглядні переконання. Формування такої орієнтації має конкретизуватися у наданні послуг та результатах праці, що передбачені професійною підготовкою майбутнього фахівця.

Життя висуває перед людиною різні виклики. Е.Шейн трактує поняття «виклики» і реакцію людини на них як один з різновидів кар'єрної орієнтації. Основні цінності такої кар'єрної орієнтації людини – це конкурентоздатність, прагнення до перемоги над іншими, подолання перешкод, здатність до вирішення складних завдань, що вимагають від людини мобілізації своїх сил і потенціальних можливостей. Характерною ознакою людини, орієнтованої на виклики, є, найчастіше, оцінка життєвих ситуацій з позиції виграшу-програшу. Процеси боротьби і перемога важливіші для такої людини, ніж конкретна сфера діяльності і кваліфікація. Наприклад, учень ПТНЗ з подібною орієнтацією може розглядати

суперечки з однокурсниками і викладачами чи іншу ситуацію виконання навчальних завдань із викладачем, як гру, яку треба виграти. Новизна, різноманітність і виклики мають для учнів і викладачів з такою орієнтацією цінність, і якщо все відбувається занадто просто, їм стає нецікаво.

Життєво важливою є кар'єрна орієнтація, означена як «інтеграція стилів життя». Ознакою того, що учень орієнтований на інтеграцію різних сторін і способів життя є те, що він не хоче, аби в його житті домінували тільки навчання, сім'я або кар'єра. Він бажає збалансованості свого життя. 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 формуванні кар'єрних орієнтацій учнів з такою орієнтацією потрібно знаходити позитивні моменти у їхній поведінці і вчинках, водночас, мотивуючи потребу у співпраці з іншими людьми, виявляти прояви здатності переорієнтуватися, враховуючи власні інтереси та інтереси суспільства.

За останні десятиліття значно зросла кількість людей, орієнтованих на підприємництво, що прагнуть створювати щось нове, бажають долати перешкоди, готові до ризику, не бажають працювати на інших, орієнтовані на створення своєї справи, концепції або організацію, сподіваючись на фінансовий успіх і можливості для самореалізації. Люди з кар'єрною орієнтацією на підприємництво будуть продовжувати свою справу, навіть якщо усвідомлюють реальність серйозних ризиків.

Консультування як спосіб формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ має задовольнити їхнє прагнення зробити кар'єру одним із значущих бажань, реалізувати свій особистісний потенціал і уявлення про професійний успіх, допомогти усвідомити, які кар'єрні орієнтації у кожного з них переважають, щоб знати, де саме його чекає успіх, до чого прагнути у професійному розвитку. Різноманітність орієнтацій майбутнього кваліфікованого робітника в соціальній і професійній взаємодії дає йому змогу отримувати задоволення від своєї роботи, легше долати проблемні ситуації, активніше самореалізовуватися. Допомогти йому в цьому і важливим завданням педагогів професійного навчання та

викладачів ПТНЗ.

З точки зору професійної педагогіки – кар’єрне і професійне консультування – це психолого-педагогічна умова, яка забезпечує здійснення одного із напрямів модернізації професійної освіти – внесення змін у зміст професійної підготовки майбутніх фахівців, у формування їхніх ціннісних і кар’єрних орієнтацій, мотивацію пізнавальної діяльності, самопізнання і професійного саморозвитку.

У технології формування кар’єрних орієнтацій учнів ПТНЗ кар’єрне і професійне консультування є способом психологічної допомоги, спрямованої на узгодження індивідуальних професійних можливостей і потреб майбутніх робітників з інтересами роботодавця або ринку праці, в результаті чого відбувається професійне самовизначення, формуються або вдосконалюються їхні кар’єрні орієнтації, вносяться продуктивні зміни у ставлення до навчання, підготовку до професійної діяльності й поведінку [4].

Переважно консультування здійснюється у формі індивідуальних бесід. Індивідуальне консультування вимагає активності консультанта і учня. Їхня взаємодія носить в міру динамічний характер, оскільки навіть за одну бесіду і учень, і консультант змінюють своє ставлення до проблеми, яка обговорюється, впливаючи один на одного. Ведеться багато дискусій з приводу ступеня впливу викладача на учня. Неприпустимим вважається лише той варіант, коли консультант бере на себе повністю відповідальність за вирішення проблем свого учня.

Кожний педагог має певний об’єм знань із психології і дотримується етичних принципів практичного психолога, які регламентують і діяльність викладача-консультанта [16].

Робота з формування кар’єрних орієнтацій передбачає активізацію особистісних ресурсів учня ПТНЗ і спрямована на підвищення конкурентоспроможності майбутнього фахівця, а також на формування готовності до постійного професійного розвитку і змін на ринку праці. Останнє пов’язане з нестабільністю і високою динамічністю економічної ситуації. Саме

тому робота з формування кар'єрних орієнтацій робітника враховує необхідність бути готовим вносити зміни до своїх кар'єрних планів (зміни робочого місця, організації, професії, спеціальності, а при необхідності – цілеспрямовано шукати роботу, психологічно й економічно бути готовим до ситуації вимушеного безробіття). Консультування з кар'єрних орієнтацій покликане допомогти фахівцю, що лише починає долати свій шлях у кар'єрі, у складних соціально-економічних умовах розвитку суспільства, у вирішенні проблем, що постійно виникають у початківця. Тому в розвитку кар'єрних орієнтацій випускника сучасної професійної школи увиразнюємо такі психологічні феномени:

- а) ціннісні орієнтації з позицій ринкових відносин і ринкового середовища;
- б) інтелектуальні характеристики фахівця: схильність і здатність до дивергентного і стратегічного мислення;
- в) поведінка в системі ринкових відносин;
- г) емоційна залученість у прийняття рішення, що робить його ірраціональним;
- д) стереотипи;
- е) компетентність у вирішенні економічних проблем;
- ж) система знань і уявлень;
- з) елементи економічної культури.

Викладач ПТНЗ для успішного формування кар'єрних орієнтацій своїх учнів обов'язково має володіти достовірною інформацією щодо:

- 1) умов сучасного ринку праці; сучасних вимог до професій, затребуваних на ринку праці; рівня заробітної плати на ринку праці; важливих конкурентних переваг фахівців у даній галузі на ринку праці;
- 2) особливостей і характеру організації і розвитку сучасного підприємства; можливостей створення і появи нових робочих місць; вимог роботодавців;
- 3) бажано також володіти методами профдіагностики, експрес-діагностики, комп'ютерної психодіагностики.

Цілі формування кар'єрних орієнтацій у системі консультування для кар'єри залежать від конкретного типу проблеми, що виникла в учня. Процес

консультування може мати превентивний характер. У деяких випадках учень приходить у період загострення своєї проблеми, і тоді консультування може носити інтервенційний характер. Крім цього, процес консультування носить і більш нейтральний характер, під час якого викладач-консультант допомагає учневі виробити стратегії прийняття рішень, засвоїти ефективніші моделі поведінки. Такі цілі можуть реалізовуватися у процесі індивідуального або групового консультування.

Групове консультування – це особливий напрям, який часто є ефективним засобом допомоги у вирішенні особистісних та міжособистісних проблем. Групова робота з формування кар'єрних орієнтацій будується на властивій учням ПТНЗ природній тенденції навчатися разом, обмінюватися думками і почуттями, а також спільно працювати. Групові заняття цінні тим, що вони дають змогу учасникам випробувати почуття приналежності, обговорити спільні проблеми, спостерігати поведінку і наслідки поведінки інших людей й отримати підтримку, таку важливу в процесі самопізнання і зміни [9]. Викладач-консультант в умовах ПТНЗ має широкі можливості щодо організації групового консультування, формування соціальних відносини, емоційних прихильностей і стимулювання пізнавальної активності майбутніх фахівців.

Індивідуальне консультування, на відміну від групового, не планується на тривалий період і є послідовністю, що складається з декількох зустрічей. Часто це може бути навіть одноразова зустріч. Ефективним є поєднання групового консультування з індивідуальним, коли окрема проблема, виявлена на групових заняттях, вирішується індивідуально.

Потреба в індивідуальному консультуванні може бути виявлена в процесі групового консультування, при цьому воно є більш ефективним, оскільки консультант може сам розкрити суть проблеми учня і надалі опрацювати варіанти її вирішення під час сеансу індивідуального консультування. Надалі можливе продовження роботи з учнем під час групового консультаційного процесу. У будь-якому разі, процес індивідуального консультування є в основному вербальним динамічним процесом спілкування. При цьому консультант

використовує набір технік і моделей поведінки, за допомогою яких допомагає учневі у самовизначенні й виробленні ефективних навичок прийняття рішень, у формуванні почуття відповідальності за свої дії і кар'єру.

Значним недоліком вітчизняної професійної освіти усіх рівнів є те, що вона переважно зорієнтована на підготовку пасивних виконавців. Традиційно готуємо майбутнього фахівця до того, що на своєму робочому місці він отримає «посадову інструкцію», якою має безумовно керуватися. Також привчаємо учнів до думки, що більшість працівників є підлеглими, які мають виконувати те, що їм наказують.

У сучасних наукових дослідженнях доведено, що пасивне виконання так званих «посадових інструкцій» гальмує професійний розвиток фахівця і мінімізує його здатність реалізувати свої потенційні можливості у професійній діяльності. Пасивне виконання посадових інструкцій у нестабільній реальності нового світу за короткий час робить такого працівника непотрібним. Причина в тому, що отримана молодим фахівцем посадова інструкція встигає застаріти ще до того, як він її отримав. У сучасному світі, якщо фахівець не буде самовдосконалюватися, адаптовувати себе до проблем, що постають перед ним особисто й перед виробничим колективом, в якому він бажає працювати, то дуже швидко залишиться з дипломом про певний рівень професійної освіти, але без роботи. Сучасний роботодавець хоче бачити у працівникові людину, яка сприяє вирішенню проблем, а не фахівця, який з часом сам стає проблемою для роботодавця. Якщо учень уявляє себе в майбутньому виконавцем інструкцій, і це його повністю задовольняє, то йому доведеться усвідомити себе як «інструмент у чужих руках» і сповідувати таку позицію до завершення професійного шляху. Якщо ж ми – педагоги – прищепимо учням бажання шукати, знаходити і вирішувати проблеми, то сформуємо їх цілісними особистостями нової епохи – епохи знань, епохи інноваційних перетворень, активними членами інформаційного суспільства. Такі випускники коледжів і ліцеїв здатні досягти значних успіхів у кар'єрі, зробити посильний творчий внесок у суспільний прогрес на своєму робочому місці. Важливо, щоб учні, завершуючи навчання,

були налаштовані самостійно вирішувати проблеми, а не прилаштовувалися у пошуках роботи до існуючих інструкцій.

Традиційно у ПТНЗ уявлення учнів про кар'єру зорієнтовані на умови вітчизняної системи виробничих відносин, де головним стимулом залучення робітників до активної участі у реформуванні виробництва, підвищення продуктивності праці є матеріальне стимулювання. Таке уявлення про майбутні перспективи переважає в більшості випускників професійної школи. Найкращим місцем працевлаштування вважається те, де висока зарплатня.

Людина, яка працює, керуючись лише матеріальним інтересами, не може стабільно давати якісну продукцію, оскільки зорієнтована не на якість, а на заробіток, тобто її мета не співпадає (не узгоджується) з потребами суспільства. Отже, суспільство також не зможе підтримати такого фахівця в його кар'єрних сподіваннях.

До певних висновків, і бажано, щоб це учні зробили самостійно, можна підвести учнів, якщо розповісти про те, що спільною причиною незадоволеності багатьох працівників власним соціальним станом і професійною кар'єрою вважається розходження в їхніх уявленнях щодо самих себе і тим, якими вони є насправді. Виявлені розходження потребують психолого-педагогічної корекції. У контексті кар'єрних орієнтацій корекція передбачає формування переконання, що цінність людини як особистості є не зовнішньою, а внутрішньою, тобто утверджується на рівні самосвідомості. Тому обговорення подібних текстів має дати відповідні позитивні результати щодо мотивації потреби у самовизначенні й самовдосконаленні.

Педагогу професійних навчальних закладів бажано переконати учнів у нескінченності їхнього індивідуального творчого потенціалу та отримати від них стверджуючу відповідь про те, що «кожний із нас – це особистість з нескінченним потенціалом і, на відміну від машини, здатні вибирати, хто з нас ким і яким хоче бути».

У виборі кар'єрних орієнтацій учні часто звертаються до досвіду інших людей, порівнюючи себе з відомими особистостями, які вимірюють свою

значущість, оцінюють рівень власних намагань і досягнень сумою зароблених грошей. Люди, соціальна позиція яких зводиться до постійного порівняння себе з іншими, зберігають таку орієнтацію тривалий час, поцінуючи лише думки інших людей про себе, турбуються тільки про те, наскільки їхні оцінки відповідають власним ціннісним орієнтирам. Так люди, на думку психологів, втрачають свою індивідуальність. Це справжня «крадіжка індивідуальності», – пише С. Кові. – Такі працівники вже не здатні вносити унікальний вклад, оскільки втратили те ціннісне, що в них було» [8].

Вітчизняна система професійної підготовки, відповідно до стандартів, орієнтує майбутніх фахівців на виконання певних функцій. Наприклад, якщо учень першого курсу стверджує: «Я хочу бути слюсарем, механіком або штукатуром», то це є орієнтація на виконання функцій слюсаря, механіка, штукатура. У вимірах індустріальної епохи це є закономірним явищем. Учень обрав професію, і в його уявленні формується провідна функція, яку виконує фахівець такої галузі. В економічно розвиненому інформаційному суспільстві обдарованість, захопленість, моральна відповідальність – три найважливіші риси людини, які роблять фахівця справді конкурентоздатним і бажаним працівником. Виявити ці якості, розвинути їх у майбутнього робітника – складне, але важливе завдання педагогічних працівників, яке є основою формування кар'єрних орієнтацій фахівця в новому цивілізаційному просторі.

Суть нового підходу до формування кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців і адаптації молодих фахівців на виробництві полягає в розумінні ними власної ролі у продуктивному розвитку виробництва, розв'язанні суперечливих питань. Тобто, коли випускник приходить на роботу і запитує: «Чим я можу бути корисним для вирішення проблем, які стоять перед виробничим колективом?», – то це саме той фахівець, якого чекають роботодавці.

Правильно сформована кар'єрна орієнтація відображається в такому вислові: «Я працюю на будівництві не лише заради того, щоб матеріально забезпечити себе і свою сім'ю, а реалізую свій людський потенціал заради того, щоб люди мали якісне сучасне житло. У цьому моє покликання, це мій внесок у

розвиток суспільства» [8].

Молоді фахівці часто потребують консультації щодо своїх прав перед роботодавцем у зв'язку із суміщенням роботи й навчання. Метою ж власне кар'єрної консультації випускника професійного навчального закладу найчастіше стає побудова його професійного плану і кар'єрограми відповідно до його професійно-особистісних характеристик і вимог ринку праці на певний період (1-3 роки). Завдання, які при цьому постають перед викладачем-консультантом щодо формування кар'єрних орієнтацій, – це:

- інформування молодого фахівця про ситуацію на ринку праці і особливо про стан попиту та пропозиції на його професію або спеціальність;

- виявлення ступеня відповідності й відмінності між: а) вимогами і реальними можливостями молодого фахівця, б) ідеальною моделлю кар'єри у свідомості молодого спеціаліста і реальною ситуацією на ринку праці;

- побудова кар'єрограми молодого фахівця з урахуванням можливостей і обмежень ринку праці.

Згідно зі статистикою, за останні роки перспектива поповнити ряди безробітних загрожує майже кожному десятому випускнику ПТНЗ. Проблема працевлаштування молодих фахівців без досвіду роботи загострилася. Фахівці кадрових агентств вважають, що випускники ПТНЗ здебільшого неконкурентоспроможні, навіть незважаючи на отриману ними професійну освіту. Більшість випускників ПТНЗ намагаються вчитись далі у ВНЗ не лише тому, що в їхніх уявленнях і кар'єрних орієнтаціях кар'єра випускника ВНЗ є більш привабливою, а ще й тому, що випускників ПТНЗ без професійного досвіду на роботу не беруть зовсім або беруть з такою оплатою, що молоді люди швидко розчаровуються в обраній професії і забувають про сформовані у ПТНЗ кар'єрні орієнтації.

Переважна більшість випускників навчальних закладів розглядають отриманий диплом про професійну освіту як гарантію успішного працевлаштування, сподіваючись отримати відразу престижну роботу з гідною винагородою у великій процвітаючій компанії. При цьому занадто часто немає

найголовнішого – високої мотивації власне до самого процесу праці, безпосередньо професійної діяльності, готовності працювати з повною віддачою і виконувати не те, що видається цікавим і значним, а те, що потрібно на даному робочому місці.

Різноманіття і велика кількість навчальних закладів професійної освіти змушує роботодавців проводити свою оцінку якості підготовки в кожному з них. У результаті, складається стихійний рейтинг навчальних закладів, кваліфікація випускників яких викликає в роботодавців певну довіру. І навпаки, з'являються навчальні заклади, про які в роботодавців складається негативне враження. Такі оцінки посилюють позиції і шанси на успішне працевлаштування для випускників одних навчальних закладів і служать серйозною перешкодою на початковому етапі професійної кар'єри випускникам інших навчальних закладів.

У свою чергу, навчальний заклад повинен мати виключно повну інформацію про роботодавців і створені ними робочі місця свого регіону. На цій основі можна здійснювати формування кар'єрних орієнтацій і разом з учнями розробляти план працевлаштування випускників, який включає такі етапи.

Перший етап. 1. Спільне складання найповнішого варіанта резюме (2-3 сторінки). 2. Комплектування пакета заявних документів.

Другий етап. 1. Визначення: а) особистісних характеристик: «хочу, можу, треба»; б) професійних переваг і суміжних областей; в) професійного середовища, типів організацій, робочих місць в організації. 2. Обговорення можливості створення нового робочого місця.

Третій етап. 1. Визначення кар'єрних переваг (діагностика методом «якорі кар'єри»). Побудова кар'єрного шляху на найближчі 2-3 роки. Встановлення термінів досягнення проміжних завдань. 2. Планування професійного донавчання згідно кар'єрного шляху. 3. Досягнення бажаних результатів і визначення індивідуальних критеріїв успішності-неуспішності досягнення поставлених цілей і завдань.

Важливо розуміти, що майбутній робітник має бути не лише висококваліфікованим фахівцем, але й мати сучасні кар'єрні орієнтації, тобто

орієнтуватися не лише на виконання функціональних обов'язків, а й впевненість у тому, що його конкурентоздатність серед інших претендентів на робоче місце буде залежати від того, що він зможе запропонувати для вирішення проблем, які є в роботодавця. Випускник професійного навчального закладу має бути впевненим у собі, і йому не повинна турбувати думка, що на ринку праці він зможе знайти лише роботу, яка йому нецікава, або безперспективна.

Учні не повинні орієнтуватися на отримання будь-якої роботи. Бажано орієнтувати їх на пошук «своєї справи». Робота – це те, що ми з вами робимо за гроші. «Своя справа» – це те, що кожного з нас захоплює. Люди, зазвичай, говорять про своє покликання, а не про кар'єру. Можливо, тому в плануванні своєї кар'єри їм бажано орієнтуватися на свою обдарованість, захоплення і справу, за яку вони здатні нести моральну відповідальність.

У сучасних складних соціально-економічних умовах майбутній фахівець із правильними кар'єрними орієнтаціями має керуватися думкою: якщо мені не вдасться знайти роботу, на якій є можливість реалізувати свої обдарування і яка б мене захоплювала, я створю своє робоче місце сам. Для цього ще під час навчання я маю досягти найвищого рівня професійної майстерності, оволодіти організаційними і лідерськими якостями, щоб своєю працею бути корисним людям і бути затребуваним у суспільстві.

Якісні показники вже сформованих кар'єрних орієнтацій слугують відправною точкою спілкування майбутнього робітника з фахівцем-консультантом із кар'єри і викладачами ПТНЗ у їх прагненні зорієнтувати учня в проектуванні майбутньої кар'єри та перспективах подальшого професійного розвитку.

3.3. Застосування технологій формування кар'єрних орієнтацій у системі консультування з кар'єри майбутніх фахівців.

Формування кар'єрних орієнтацій в учнів ПТНЗ, які вже обрали професію, відбувається на основі уявлень про майбутній успіх в особистому житті і професійній діяльності. Таке уявлення містить в собі усвідомлення власних

бажань, психологічні особливості та можливості, а також певні відомості про потреби ринку праці. Важливим 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 формування кар'єрних орієнтацій є адекватна оцінка своїх можливостей у професійній діяльності. Недостатньо розвинене або спотворене уявлення про себе, що не відповідає сформованим кар'єрним орієнтаціям, веде до порушення життєдіяльності, нерозумінню своїх соціальних ролей («змішання» ролей), зривів у професійній підготовці і діяльності, підвищенню конфліктності, може супроводжуватися зниженням працездатності, погіршенням стану здоров'я.

Якщо запитати учня, яким він бачить своє майбутнє, або якою уявляє свою кар'єру, – правдиву відповідь навряд чи вдасться отримати. До обговорення таких питань підходити треба поступово. Педагог повинен перш за все завоювати довіру учнів. І коли така довіра з'явиться, можна розпочати, наприклад, із таких запитань: Чи знаєте ви когось багатого і знаменитого? Він завжди впевнений у собі, популярний, і постійно щасливий? Він є для вас втіленням життєвого успіху? (Тут важливо не зірвати процес розмірковувань. Важливо уважно й до кінця вислухати учнів, підтримати їхні бажання висловитися, поділитися результатами свої роздумів).

У своїх роздумах учні часто спираються на досвід спілкування з людьми, котрі 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. Істинний успіх визначається повагою, вдячністю людей і приходить завдяки чесності і терпінню, володінню рисами, яких справді важко досягти. Учні самі повинні прийти висновку, що матеріальний достаток може зробити життя простішим, але не обов'язково кращим. Наприклад, гроші не можуть зробити вас розумнішими, компетентнішими у своїй професії – це приходить тільки завдяки важкій праці й самовдосконаленню. Гроші не можуть допомогти людині

сформувані теплі стосунки з близькими – це приходить тільки через любов, відданість і жертвність. Усі гроші в світі не можуть навчити повазі або відданості – це приходить тільки з хорошим вихованням і постійною турботою про 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. Якщо ці риси залежать від грошей, то навряд чи такі орієнтації справжні, і, швидше за все, зрадять в найвідповідальніший момент. Гроші не можуть допомогти в досягненні будь-якої з життєво важливих рис. Гроші применшують прагнення до успіху, відволікають увагу, спокушають, призводять до злочинів та корупції. Тому незаконні претензії спритних маркетологів, що гроші рівносильні успіху, може бути легко спростовано. Це не та кар’єрна орієнтація, яка дійсно веде до успіху.

Бесіда з учнями щодо їх кар’єрних орієнтацій стане важливим кроком у формування світоглядних позицій, однак, ще кращим стимулом для цілеспрямованого розвитку кар’єрних орієнтацій і потреби в самовдосконаленні може стати психолого-педагогічний тренінг. Доведено на практиці, що він є найефективнішою формою корекції уявлення про себе, власний професійний і життєвий успіх, становлення «Я-концепції», зниження конфліктності і стимулювання потреби в досягненнях. Зацікавити учнів, залучити їх до участі в такому тренінгу можна, розглянувши з ними питання щодо їхнього майбутнього і того, як вони його собі уявляють.

Механізм ринку праці складається з пропозиції робочої сили та попиту на неї, співвідношення між ними визначає вартість робочої сили і ціну її, від яких, власне, і залежить рівень заробітних плат. Ситуація на ринку праці, при якій співвідношення між попитом і пропозицією таке, що переважає попит, надає працівникам більшу свободу вибору між роботодавцями. У цьому випадку працівник може дозволити собі вибирати більш гідну винагороду, вигідніші умови праці, роботу з більш привабливим змістом і великими перспективами. Опинившись у такій сприятливій ситуації, випускник ПТНЗ може звернутися до

викладача-консультанта за допомогою: як «вигідніше себе «продати»; яку із запропонованих робіт в подальшому обрати?

Основна проблема в такій ситуації – це питання вибору. Ситуація на ринку праці, при якій співвідношення між попитом і пропозицією таке, що пропозиція робочої сили переважає над попитом на неї, істотно обмежує можливості випускників. При такому співвідношенні попиту та пропозиції конкуренція йде вже не між роботодавцями, а, навпаки, робітники вступають у конкурентну боротьбу один з одним за вигідні, а іноді навіть просто наявні вакансії. Ця ситуація більш характерна для сучасного ринку праці, тому що майбутні робітники стають розбірливішими у виборі підходящого місця роботи, а роботодавець, у свою чергу, стає вимогливішим до кандидатів на заявлені ним вакансії.

За таких обставин кар'єрні консультації, безумовно, носять набагато глибший характер, оскільки консультант найчастіше стикається тут з неузгодженістю інтересів майбутнього робітника та ситуацією на ринку праці. Тобто випускник ПТНЗ, молодий робітник, як правило, хоче знайти роботу «цікавішу, менш інтенсивну і з максимально можливою винагородою». Роботодавець же орієнтований на пошук працівника, готового робити те, що потрібно, а не те, що йому подобається, при цьому готового працювати максимально інтенсивно і при відповідній (а не максимально можливій) винагороді. Проблемою в таких ситуаціях стає не тільки узгодження інтересів і можливостей робітника до вимог ринку праці, а й розвиток конкурентоспроможності випускника ПТНЗ на ринку праці, оскільки недавній учень здійснює свій професійний вибір у конкурентному середовищі.

В індивідуальному консультуванні існує безліч технік, далеко не всі з яких можуть претендувати на універсальність. Це пояснюється тим, що кожен учень настільки унікальний для педагога, що доводиться доповнювати вже апробовані і надійні техніки новими елементами. Унікальність кожного учня виявляється у специфічності проблем, відмінностях у системі ціннісних орієнтацій, життєвого досвіду, психологічних особливостях.

Традиційно при наданні допомоги консультант з кар'єрних орієнтацій звертається до потенціалу людини, намагаючись максимально об'єктивно оцінити її здібності, нахили, інтереси, устремління. Водночас, життєвий і професійний досвід й до нині ще недостатньо використовується як важливе джерело відомостей про майбутнього фахівця. У досвіді учня має бути враховані не тільки формально описані досягнення у оволодінні знаннями, вміннями, навичками, але й життєвий досвід, який дає змогу виявити й актуалізувати внутрішні ресурси, які учень має, але при цьому неадекватно їх оцінює. Звернення до професійного і життєвого досвіду як структурованої частини психіки робить більш ефективною допомогу щодо самостійної і продуктивної рефлексії зв'язків між професійним і життєвим досвідом розуміння динаміки взаємопроникнення і взаємозбагачення. Завдяки допомозі психолога або консультанта з кар'єрної орієнтації це стає можливим [21].

У процесі консультування викладач-консультант і учень взаємодіють абсолютно на рівних, але в силу індивідуальних особливостей професійного досвіду і освіти деякі викладачі прагнуть домінувати у взаєминах зі своїми учнями. Це допустимо, але тільки до певної міри. У всіх випадках консультант створює довірливу атмосферу, демонструє свою прихильність і дружелюбність по відношенню до учня, висловлює симпатію. Для консультанта важливо дати відчуття учню своє почуття поваги до нього, щире бажання допомогти у вирішенні його проблем.

Викладач-консультант повинен так подати себе, щоб учень відчув в ньому впевненість, професіоналізм, досвід, досить високий інтелектуальний рівень і пройнявся довірою до нього, виявив готовність поділитися, довірити конфіденційну інформацію. В індивідуальному консультуванні існує безліч технік, далеко не всі з яких можуть претендувати на універсальність. Це пояснюється тим, що кожен учень настільки унікальний для консультанта, що щоразу доводиться доповнювати вже апробовані й надійні техніки новими елементами. Унікальність кожного учня пояснюється, насамперед, тим, що кожен приходить зі своїми специфічними потребами, системою ціннісних орієнтацій,

життєвим досвідом, психологічними особливостями.

Серед викладачів ПТНЗ досить поширена помилкова думка, згідно з якою те, що визнане іншими (чи то подія, річ, або правило) має важливе значення для кожного. Вважаємо, що подія лише тією мірою визнається учнями, якою має особисте значення саме для кожного окремого учня, і лише тоді, коли набуває особистісного сенсу. Ставлення учня до явища й об'єктивна важливість його можуть не збігатися. Так само іноді не збігаються значення і сенс у свідомості учнів. Вони можуть визнавати важливість поради, але до тих пір, поки ця порада не набуде для конкретної людини певного сенсу, вона не буде брати її до уваги. Ілюзію збігу змісту і значення називають найбільшим непорозумінням у психології. Так, наприклад, під впливом цієї ілюзії знаходиться частина викладачів, які не замислюються над тим, що найважливого значення для учня ПТНЗ набуває лише те, до чого в нього буде сформовано відповідне ставлення. Лише для людини, яка усвідомлює подію як значиму для неї, подія стає мотивом її діяльності. Відповідно, разом з появою особистісно-сислового ставлення у людини змінюються характеристики активності, підвищується або знижується зацікавленість, формується або слабшає готовність до дій тощо. Тільки тоді педагог може бути впевненим щодо ступеня довіри до порад викладача і відповідальності, з якою учень поставиться до виконання завдання, наскільки старанно буде його виконувати.

Отже, результат кар'єрного консультування і подальша зорієнтованість на виконання будь-якого завдання мотивує учня лише в тому разі, якщо вона набуває для нього особистісного сенсу. При цьому учень ПТНЗ може погоджуватися, розуміти і визнавати велике значення засвоєння теоретичних знань і практичної діяльності, але ця позиція так і залишиться лише на рівні декларацій. Реально діючими можуть бути мотиви, в основі яких лежить ставлення, суть якої може бути виражена так: «Це має значення для мене». Результативним можна вважати консультування, наслідком якого є позитивні зміни у поведінці учня, коли він прислухався до порад, переконався у правильності набутих кар'єрних орієнтацій. Зміни відбуваються також у його ставленні до навчання, самопізнанні й

самовдосконаленні, проектуванні майбутньої кар'єри.

Поведінка учнів лише зовні виглядає як безпосередня реакція на внутрішні або зовнішні стимули. Фактично, це результат безперервної взаємодії ситуації і їхніх особистісних диспозицій. Терміном «особистісні диспозиції» у психології прийнято позначати всі психологічні фактори, які визначають характер і спрямованість активності людини. Особистісними диспозиціями можуть бути очікування, бажання, наміри, страхи і побоювання, устремління, мрії, минулий досвід.

Очікування учнів від консультування значно різняться, оскільки одним може бути потрібна тільки інформація, інші хочуть разом з консультантом обговорити проблему, треті відчують потребу розібратися у своїх почуттях, переживаннях тощо. Щоразу консультант повинен швидко налаштуватися на конкретного учня і працювати в рамках визначеного ним очікування. При виявленні консультантом будь-яких серйозних проблем, він може підкреслити необхідність їх опрацювання ще раз, але мотивація при цьому повинна дозріти в самого учня.

У формуванні кар'єрних орієнтацій бажано акцентувати увагу на ознаках обдарованості. Результативними є спроби викладачів отримати від учня відповіді на такі і подібні запитання:

- Що Вам вдається робити легко і якісно?
- Що Ви вмієте робити найкраще, і люди звертаються до Вас у такій діяльності?
- Чи подобається Вам те, що Ви робите?
- Якби Ваших наставників і однокурсників попросили перерахувати Ваші обдарування, що б вони відповіли?

У роздумах над відповідями розкриваються здібності учня. Важливою є порада зосередитися на тому, що йому дається легко – тобто займатися справою, яка вдається значно краще, і від якої він отримує найбільше задоволення [32].

Педагог здатний створити такі умови, за яких учень навчатиметься із задоволенням. Джерелом цього, як правило, є реалізація усвідомлених обдарувань

у процесі оволодіння професією. З цього починається захопленість майбутньою професійною діяльністю, професійною кар'єрою. Чи є потреба контролювати учня чи викладача, які захоплені своєю справою? Звісно, що ні. Людину, захоплену корисною і цікавою справою, може образити сама думка про те, що їй наказують як, коли і що робити.

Виявити в учня його захопленість і талант можна у процесі педагогічного спілкування та за допомогою поставлених коректних запитань, а саме:

- Чим Ви займаєтеся у вільний час?
- Що Вас надихає?
- Про що Вам хотілося б посперечатися?
- Що Ви читаєте?
- Що Вас цікавило до вступу у наш навчальний заклад?
- Що Вас захоплює у професії, яку Ви опановуєте?

Можливо, що не відповіді на запитання, а роздуми над ними, бесіда з педагогом-наставником (який одночасно може виконувати роль консультанта з кар'єри) стане рушійною силою формування правильних кар'єрних орієнтацій учня, відповідального ставлення до навчання і майбутньої професійної діяльності, що, безумовно, виключає потребу взовнішніх стимулюваннях, наказах і додаткових інструкціях. Майбутній робітник сам шукає найкращий спосіб вирішення поставлених перед ним проблем.

Кар'єрні орієнтації, що не коригуються внутрішньою відповідальністю фахівця, втрачають сенс. Якщо робота, яку людина виконує, суперечить її моральним переконанням, руйнує її цілісність, то ніякий успіх не компенсує розчарування в професії. І навпаки, якщо результати праці відповідають моральним принципам і переконанням, то, незалежно від посади, людина отримує задоволення, душевний спокій, насолоду від реалізації своїх потенційних можливостей і готова максимально віддати сили для досягнення мети. «Будете ви таксистом, кухарем чи то генеральним директором, – пише С. Кові, – ваша кар'єра може стати великою, якщо ви віддаватимете людям найкраще з того, що маєте в душі. Ви не уникнете труднощів і проблем, але будете відчувати глибоке

задоволення, ділячись своїми талантами, своєю пристрасстю і вимірами своєї совісті» [8].

Викладачу й учневі професійної школи у їх педагогічному спілкуванні важливо розмірковувати над питаннями:

– Чи відчуваєте Ви, що Ваша робота і навчання вимагає від Вас вищих проявів обдарувань, захоплень, моральної відповідальності? Чому?

– Більшість людей вважають своїм обов'язком виконувати на роботі свої функції, асоціюючи їх із професією – слюсар, продавець, секретар, бригадир, тощо. Яка різниця між виконанням функцій і кар'єрою?

– Є фахівці, які на запитання про те, чим вони займаються, говорять не про посаду, а про свою персональну відповідальність перед людьми. Що це означає для Вас? За що Ви відповідаєте? У чому полягає Вша відповідальність перед людьми, навчальним закладом роботодавцем, колегами?

Певні моделі поведінки консультанта під час бесід з учнями можуть бути прийнятними для одних учнів і не підходити іншим. Наприклад, при бажанні учня розвинути навички з пошуку та роботи з інформацією, викладач-консультант може дотримуватися загальноохвального, підбадьорюючого стилю. В інших випадках, коли учень хоче осмислити свої почуття, консультант може дотримуватися тактики неупередженого аналізу, а іноді застосовується інтерпретаційний стиль. На когнітивному рівні консультант може безпосередньо вказати на наявний альтернативний варіант або просто забезпечити інформацією, іноді консультант може піти навіть на відкрите перепереконування учня. Нарешті, результатом консультування завжди має стати новий рівень самоусвідомлення учня і наступна за цим дія, тобто прийняття рішення щодо своїх майбутніх вчинків у адекватній для ситуації формі. Тільки сам учень може зробити поінформований вибір і діяти на його основі.

Успішне подолання кризових явищ можливе, коли у суспільстві сформуються нові ціннісні пріоритети, що відповідають сучасним європейським стандартам. Подолання кризи на рівні суспільної свідомості – це набагато складніший і важливіший процес, ніж модернізація промислового виробництва.

Тому актуальності набуває проблема усвідомлення значимого внеску громадян у соціально-економічний розвиток суспільства. Реальних рис набуває принцип: «успіх кожного є запорукою успіху цілого суспільства». Досвід економічно розвинутих країн світу переконує, що успіху може досягти той, хто оволодіває основами підприємницької діяльності і досягає високого рівня кар'єрної компетентності. Початковим етапом на цьому шляху є формування кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у сферах матеріального виробництва і духовного збагачення. Кар'єрні орієнтації, закладені у свідомість під час професійного навчання і в процесі професійного становлення, стають рушійною силою, що забезпечує безперервність професійного і кар'єрного розвитку.

Список використаних джерел

1. Айви А. Е. Психологическое консультирование и психотерапия: методы, теории и техники / А. Е. Айви, М. Б. Айви, Л. М. Саймэк-Даунинг. – М., 1999. – 487 с.
2. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. В 2 т. / Т. Ф. Ефремова. – Т. 2: П-Я. – М.: Рус. язык, 2000. – 1084 с.
3. Закатнов Д. Професійні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді / Дмитро Закатнов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць : Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 86–94.
4. Исмагилова, Ф. С. Профессиональное консультирование : учеб. пособие / Ф. С. Исмагилова. - Екатеринбург: Изд-во Урал, ун-та, 2011. – 210 с.
5. Канівець Т.М. Мотиваційний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень розвитку // Т.М. Канівець, Л.М.Карамушка // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Вид-во А.С.К. Науковий світ, 2012. – Т. 1. – Вип. 34. – С. 264-272.
6. Карамушка Т.В. Аналіз основних підходів до сутності феномену кар'єра в контексті конкурентоздатності особистості / Т. В. Карамушка // Психологічні умови розвитку конкурентоздатної організації : тези V I наук.- практ. конф. з організаційної та економічної психології (25-27 червня 2009 р., м. Керч). – К. : Інтерлінк, 2009. – С. 133-135.
7. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. – М.: Знание, 1983. – 96 с.
8. Кови С. Правила выдающейся карьеры / Стивен Кови, Дженнифер Колосимо : пер. с англ. М. Мацковской. – М. : Манн, Иванов и Фербер ; Эксмо, 2013. – 224 с.
9. Кори Д. Теория и практика группового консультирования / пер. с англ. Е. Рачковой. – М.: Эксмо, 2003. – 640 с.
10. Лановий В. Анатомія кризи української економіки / Економічна правда. 4 вересня 2015 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2015/06/16/546489/>
11. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А. Н. Леонтьев. – М. : Смысл : Академия, 2004. – 346 с.
12. Маслоу А. Самоактуализация // Психология человеческих проблем / Сост.

К.В. Сельчонок. – Минск: Харвест, 1998. – 448 с.

13. Овсяннікова В.В. Особливості професійної кар'єри особистості. / В. В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології. – 2013. – № 1. – С. 91-104.

14. 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.

15. Почебут Л. Г. Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб.: Речь, 2000.

16. Практикум по общей и экспериментальной психологии / Под ред. Крылова А.А., Маничева С.А. – СПб, Москва, Харьков, Минск, 2000. – С.545-552.

17. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Міносвіти, Мінпраці України (до1997р.), Мінмолодьспорт України; Наказ, Положення від 02.06.1995 № 159/30/1526 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/z0198-95

18. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою: навч. пос. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.

19. Селевко Г. К. Педагогические технологии на основе информационно-коммуникационных средств / Герман Константинович Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2005. – 208 с.

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

21. Соколова А.С. Образование для карьеры в контексте профессиональной социализации будущего специалиста. /Профессиональное образование и общество. // Изд-во: Коледж современных технологий (Москва). - № 4, 2016. – С. 123-128.

22. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

23. Тернер К. Мы рождены для успеха. – М., 2001. – С. 37

24. Терновская О.П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 2006.

25. Трейси Б. Достижение максимума. – Минск, 2000. – С. 18-26.

26. Ушаков Д.Н.Толковый словарь русского языка: В 3 т./ Ред. Д. Н. Ушаков. – Изд. изм. и испр. Т. 1: А-М. М.: Вече: Мир кн., 2001 – 703 с.

27. Фіцула М.М. Педагогіка: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. — К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 528с.

28. Шапар В.Б. Сучаний тлумачний психологічний словник. – Х.: Прапор, 2005. – 640 с.

29. Шейн Э. «Якоря карьеры» методика диагностики ценностных ориентаций в карьере. Электронный ресурс. Режим доступу: http://www.rspb.ru/index.php?view=article&id=230&option=com_content&Itemid=140

30. Янченко И. В. Педагогический смысл понятия «карьера» [Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 102-105.

31. Falkenberg Steven, «Factors in Employee Motivation/ Satisfaction», Eastern Kentucky University, 1997. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://people.eku.edu/falkenbergs/motive.htm>.

32. Richard Koch, The 80/20 Principle, Doubleday, 1999. – P. 174.

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

РОЗДІЛ 4. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

4.1. Соціальні детермінанти розвитку кар'єрного консультування у системі професійно-технічної світи

Недоліки планування й надмірна централізація професійної підготовки в Україні, дроблення спеціальностей призвели до невідповідності професійно-кваліфікаційної структури кадрів потребам сучасного ринку праці. Не завжди наявність диплому про отриману робітничу професію гарантує робоче місце і мінімальний соціальний захист. Це підриває професійну мотивацію, негативно позначається на ціннісних орієнтаціях молоді, на її кар'єрному розвитку.

Кризові умови соціально-економічного розвитку в Україні, посилення вимог роботодавців загострюють необхідність планування та управління кар'єрою учнівської молоді на ранніх стадіях кар'єрного розвитку, оскільки конкурентоспроможність майбутніх випускників ПТНЗ в останні роки істотно залежить від умінь вибудовувати стратегії й тактики гнучкої орієнтації у професійному середовищі, здатностей втілювати кар'єрні плани, від готовності до перепідготовки, за необхідності – зміни професії й активної самоосвіти.

На сучасному етапі відбуваються кардинальні зміни в системі професійно-технічної освіти, а також в ієрархії цілей і мотивів професійного вибору, ціннісних орієнтаціях молоді, що зумовлені впливом соціальних чинників на професійний вибір і формування образу майбутньої професії. Для переважної більшості молоді одним з провідних мотивів отримання обраної професії є не зміст діяльності, інтерес до неї, її привабливість або можливість кар'єрних досягнень, а отримання документа про освіту. Сьогоднішня соціальна напруженість висуває на перший план задоволення базових потреб, тому провідні місця в мотивації професійного вибору займають мотиви матеріальної винагороди.

Водночас, посилення стресогенності умов праці, збільшення

інформаційного навантаження, 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.

Труднощі кар'єрного розвитку учнівської молоді ПТНЗ посилюються суперечностями 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.

Проблему кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів та його психологічного забезпечення відображено у положеннях чинної Концепції державної системи професійної орієнтації населення щодо вдосконалення наукового та науково-методичного забезпечення професійної орієнтації населення та системи інформування про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням регіональних особливостей як окремих галузей економіки, так і конкретних підприємств відповідно до їх

потреби в робітниках певних професій та рівня кваліфікації, створення відповідних базових інституціональних утворень та системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів з наданням профорієнтаційних послуг на професійній основі.

Внаслідок стрімких урбаністичних процесів, вітчизняний ринок праці, особливо у великих містах, характеризується високим ступенем напруженості і конкуренції. У молодих фахівців бракує практичного професійного досвіду і знань, а держава зазнає величезних втрат внаслідок невідповідності рівня підготовки значної частини молоді вимогам роботодавців. Це пояснює низьку ефективність праці і соціальну пасивність, незадоволеність молоді своїм становищем у суспільстві.

В умовах зміни кар'єрних стереотипів і «психологічної парадигми» відбувається переорієнтація з принципів: відданості робітника роботодавцю, забезпечення якості роботи, турботи організації про робітника на принципах: 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-технічних навчальних закладів не можуть отримати гарантованого державою першого робочого місця відповідно до набутої професії [**Error! Reference source not found.**]. 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.

Мережевий аналіз рейтингу вакансій, соціально-економічні прогнози свідчать, що дефіцит кваліфікованого робочого персоналу буде зберігатися і це, безумовно, позначиться й на оплаті праці. Особливий попит буде на плиточників, сантехніків, електриків, швачок та інші робітничі професії, і заробітна плата з окремих робочих професій та спеціальностей значно перевищуватиме заробітну плату багатьох працівників, які отримали професію після закінчення вищих

навчальних закладів.

Соціальні детермінанти, пов'язані з кадровою диспропорцією на ринку праці на користь робітничих професій з гідною оплатою праці, неузгодженістю нормативно-правових механізмів, несформованістю культури звернень до кваліфікованих консультантів з питань кар'єри, етнопсихологічні стереотипи «працевлаштування за особистими зв'язками» та інші чинники загострюють проблему кар'єрного консультування молоді ще на початковому етапі їх навчання у професійно-технічних навчальних закладах.

У багатьох науково-практичних роботах виділяється соціальна детермінанта впливу сім'ї на подальшу кар'єрну поведінку особистості, вплив тієї чи іншої внутрісімейної культури, культури сімейних цінностей, виховання в сім'ї з матір'ю, або батьком-одинаками, авторитарність або демократичність сімейної атмосфери, дитячі конфлікти з батьками тощо. Роль цих змінних можна не враховувати в індивідуалістичних культурах, але особливо, на думку авторів, вплив сім'ї не може бути недооціненим в колективістичних культурах, де кар'єрний і життєвий шлях дитини може бути визначеним з народження. Цікаво, що в таких культурах успішність кар'єри часто залежить від зовнішнього критерію, зокрема кар'єрних досягнень членів сім'ї. Так, успішність кар'єрних досягнень кожного члена сім'ї пізнається в порівнянні з аналогічними досягненнями інших її членів. Суб'єктивними критеріями успішності в таких культурах, зазвичай, приділяється мало уваги.

Серед важливих соціальних чинників-установок, що перешкоджають успішному кар'єрному становленню і можуть бути предметом корекції у консультативному процесі, є так звана «скляна стеля». «Скляна стеля» – це штучно створені бар'єри, що не дають змоги кваліфікованим працівникам, в першу чергу жінкам чи представникам національних меншин, просуватися по службі і займати керівні посади в організаціях. Ця метафора означає, що в багатьох організаціях існує немовби невидима стеля (неофіційні обмеження) у кар'єрному просуванні. Основними складовими «скляної стелі» є соціальні установки: 1. Призначення жінки – турбота про сім'ю та ведення домашнього

господарства. Кар'єра – справа чоловіків. 2. Жінка за своєю природою не володіє необхідними діловими якостями для кар'єрного успіху; жінки є менш цінним людським капіталом порівняно з чоловіками. 3. Кар'єра несумісна зі щасливим особистим життям тощо.

Окрім згаданих вище соціальних чинників, значний детермінуючий вплив на перебіг та успішність консультативного процесу з розвитку кар'єри в учнів професійних навчальних закладів має підхід з позиції теорії поколінь (Н. Хоув, В. Штраус). Згідно з цією теорією, ми маємо справу з молоддю 1995-2003 років народження. Інакше кажучи, з поколінням «Y» (межове покоління, діти міленіуму), молоді представники якого цінують інновації і зміни.

Діти міленіуму – сильне покоління, з глобальними перспективами, з передчуттям необхідних змін, зі здатністю адаптуватися до мінливих обставин. «Діти міленіуму», потрапляючи на ринок праці, будуть вимагати до себе більшої уваги від адміністрації. Улюблене їх оточення буде таким: особистий виклик, командна робота, технології. Тому ідеальним консультантом для дітей міленіуму може бути тренер-наставник. Діти міленіуму більш мотивовані економічно, ніж попереднє «нове» покоління. Як і представникам покоління «нових», дітям міленіуму подобається діяльність, яка несе в собі частку розваги. Їм подобаються живі й різноманітні роздаткові матеріали.

Отже, у кар'єрному консультуванні варто враховувати особливі очікування представників межового покоління по відношенню до роботи і кар'єри: на роботі має бути не просто цікаво, а «класно»; вони високо цінують особисте життя і вільний час; вони хочуть мати в якості керівника професіонала, який розуміє, що життя складається не тільки з роботи; вони хочуть бути повноцінними учасниками, а не просто сліпими виконавцями; це покоління, вигодуване інтернетом. Вони звикли отримувати інформацію в режимі реального часу. Якщо ж задають запитання, то вимагають термінової відповіді; для них комунікативні навички керівника повинні бути завжди на висоті. Їм не потрібен начальник, який буде «стояти над душею».

4.2. Від професійного до кар'єрного консультування: вітчизняний та зарубіжний досвід

Історія кар'єрного консультування розпочалася у період формування капіталістичних відносин, коли виникла практична потреба навчання великої кількості робочої сили, її розподілу за окремими трудовими операціями відповідно до індивідуальних здібностей і можливостей працівників. Психологічна складова кар'єрного консультування була основою у вирішенні завдань професійного відбору та атестації персоналу, що вимагали знань у галузі диференціальної психології, психології праці, психологічної експертизи. Вивченню психологічних відмінностей і проявів у працівників різних соціальних, етнічних, вікових й інших груп сприяла систематизація індивідуальних відмінностей та різні методи їхньої діагностики, а також кількісне оцінювання цих відмінностей у різних сферах. Посилило психологічну складову кар'єрного консультування виокремлення диференціальної психології на межі XIX і XX ст., введення в психологію експерименту, а також генетичних і математичних методів.

З початку XX ст. істотно сприяли молоді у виборі професії, професійного навчального закладу, в побудові професійної кар'єри індустріальна психологія, психологія праці та прикладна психологія особистості. Ще до відкриття у 1908 р. американським педагогом і громадським діячем Френком Парсонсом у м. Бостоні (США) при біржі праці консультативного бюро, при виборі вакансії і професії початку XX в. психологи навчилися оцінювати багато видів психічних функцій, діагностувати та систематизувати індивідуальні відмінності особистості, експериментально перевіряти її придатність до тієї чи іншої професії.

Після закінчення Першої світової війни у США і Західній Європі в межах індустріальної психотехніки сформувався напрям прикладної психології, основні завдання профорієнтації та профконсультації. У США з початку 20-х рр. XX ст. вже діяла Національна асоціація професійного консультування, щорічно до 60 тисяч претендентів проходили психологічне тестування з метою прогнозування професійної придатності. Аналогічні науково-психологічні установи були

утворені у Франції, Іспанії, Італії, Швейцарії, Німеччині та інших країнах.

Практика психологічної допомоги при виборі професії або зміні її залишається актуальною і в даний час та є одним із напрямів індивідуального психологічного консультування. Зокрема, в США діють два підрозділи психологів-консультантів, що займаються кар'єрним консультуванням: Національна асоціація розвитку кар'єри (NCDA) і Національна асоціація консультантів з питань зайнятості (NECA). Психологами, що спеціалізуються у сфері кар'єрного консультування, опікується Національна рада з акредитації консультантів з питань кар'єри.

У США молода людина, налаштована на серйозну кар'єру, регулярно спілкується зі своїм наставником, запитує його поради в 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.

Консультанти з проблем кар'єрного розвитку орієнтовані не тільки на методи загального консультування, групові та індивідуальні методи психодіагностики, а й знаються на ринку праці, теорії і практиці менеджменту, технологіях практичної роботи, володіють комп'ютерними технологіями пошуку інформації, роботою базами даних. Деякі психологи вважають кар'єрне консультування для більшої частини населення важливішим, ніж психотерапія. При цьому кар'єрне консультування розглядається як таке, що вимагає особливої спеціалізації, глибоких знань не тільки внутрішнього світу клієнта, а й «зовнішнього світу» професій.

Наукові дослідження теоретичних і практичних аспектів консультування з професійної кар'єри, здійснені зарубіжними вченими впродовж останніх 50 років (стимули, мотиви і 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 в неможливості прямого застосування тих чи інших зразків іноземного досвіду консультування з професійної кар'єри у вітчизняній професійно-технічній освіті.

На відміну від професійного, кар'єрне консультування не обмежується проблемою вибору або зміни професії, а включає й питання допомоги в підвищенні професійної ефективності, в подоланні стресу, пов'язаного з професією, та інші питання. А головне – домінуючою установкою на розвиток особистості в професії, а не професії в особистості.

Професійна консультація вітчизняними науковцями (Д. Закатнов, Є. Павлютенков, Н. Побірченко, В. Синявський, Б. Федоришин та ін.) визначається як процес вивчення особистості людини, що завершується наданням їй усної і письмової рекомендації стосовно вибору професії, навчального закладу, місця роботи. Підготовка рекомендацій здійснюється в результаті аналізу і зіставлення трьох видів інформації – про наявні й потенційні можливості індивіда (стан здоров'я, рівень нервово-фізичної витривалості, спрямованість і структура здібностей, інтересів), про вимоги професій до робітника (професіограми і соціограми), про поточні й перспективні потреби народного господарства, економічного району в кадрах).

Із даного визначення зрозуміло, що, окрім медичної і психологічної профконсультації, до завдань якої належать аналіз індивідуальних властивостей і якостей, повинна надаватися і довідкова профконсультація, у процесі якої уточнюються терміни, шляхи, можливості освоєння різноманітних професій, спеціальностей, працевлаштування за ними, перспективи професійно-посадового зростання. У процесі довідкової профконсультації повідомляється про рівень і характер вимог до знань і навичок при вступі до спеціальних, вищих, професійних

навчальних закладів, наявність конкурсів у них.

Ефективність профконсультації більшою мірою залежить від повноти, конкретності й обґрунтованості письмових характеристик, що відображають найістотніші особливості і риси характеру молоді, надати надійний матеріал для їх виховання, розвитку здібностей для підготовки таких характеристик необхідний відповідний методичний інструментарій і облікові форми. За кордоном широко практикується складання учнівських досьє (портфоліо). У 60-70-х роках в Югославії спеціальні форми і схеми для ведення таких досьє розроблялися органами працевлаштування, які були не менше зацікавлені в отриманні об'єктивних даних про молодь, що починає самостійне життя. Досьє включало шість документів цільового призначення для накопичення і систематизації даних: про успішність учня і його труднощі при засвоєнні різних предметів; про психологічні особливості уваги, пам'яті, уявлення, мислення, риси характеру тощо, про стан здоров'я.

Вивчення психологічних особливостей підлітків, юнаків та дівчат проводилася на початку 70-х рр. ХХ ст. в загальноосвітніх школах УРСР та інших республік. Профконсультаційна робота в загальноосвітніх школах не обмежувалася лише вивченням успішності, стану здоров'я, інтересів учнів. Вона пов'язувалася з вихованням у школярів професійних інтересів, відповідно до потреб економічного району в кадрах, та їх здібностями. Можливість узгодження наявного попиту на професії з психофізіологічними та іншими характеристиками людини закладена у багатозначності її задатків, пластичності нервової системи, що уможлиблюють у певних межах управління формуванням її професійних інтересів.

Перевірка психологічних особливостей, здібностей юнаків та дівчат до певних професій ефективно здійснювалася на базі навчально-виробничих цехів і політехнічних центрів. Для молоді було створено можливості для свідомого професійного вибору, для ознайомлення з професією на практиці.

Для досягнення групового ефекту в освоєнні тієї чи іншої професії, з числа зацікавлених школярів утворювалися профорієнтаційні бригади, методика

функціонування яких широко використовувалася в загальноосвітніх школах Радянського Союзу. Одним з найважливіших компонентів у радянській системі профорієнтації був компонент «професійної активізації» – процес включення підлітків і юнаків у професійно важливу діяльність і формування в ході її професійного спрямування, а також збагачення професійного досвіду.

У 90-х роках ХХ ст. відбулося значне скорочення чисельності працівників профорієнтаційних служб, що негативно вплинуло на обсяги і якість послуг з профорієнтації для молоді. У багатьох центрах зайнятості так і не було введено посади профконсультантів, а їх обов'язки виконувалися директорами центрів, їх заступниками, інспекторами та іншими працівниками, які не мали необхідних теоретичних знань і практичних навичок роботи з діагностичними й консультативними методиками. Згодом внаслідок нецільового використання коштів державного фонду сприяння зайнятості населення було зменшено обсяги надання профорієнтаційних послуг.

Процес супроводу і розвитку кар'єри (career guidance) за кордоном орієнтується на вирішення більш широкого кола завдань, ніж передбачала панівна впродовж минулих десятиліть модель, спрямована на професійне психологічне консультування учнів в основному старшої школи. Акцент вже змістився від допомоги у виборі професії або навчального курсу до формування і розвитку в учнів умінь і здібностей, пов'язаних з управлінням кар'єрою (зокрема, здатності до прийняття рішень). Для шкіл це означає включення профорієнтаційного компонента в контекст навчальних планів і програм, зміст яких спрямований на особистісний розвиток учнів, і провідна роль у такому включенні належить як фахівцю із супроводу та розвитку кар'єри, так і вчителю-предметнику, що володіє відповідними компетенціями.

Діяльність по супроводу та розвитку кар'єри не має чітких критеріїв результативності, її важко виміряти математичними формулами, які доводять продуктивність, проте віддалені в часі, але її позитивні ефекти підтверджуються численними дослідженнями зарубіжних вчених.

Взірцевим прикладом для наслідування діяльності з кар'єрного

консультування і супроводу може бути Інститут розвитку кар'єри (Career Development Institute – CDI) – найбільша у Великобританії асоціація, що об'єднує професіоналів у сфері консультування з питань супроводу та розвитку кар'єри, а також близько 4.000 представників різноманітних громадських, приватних і волонтерських організацій. Вищі навчальні заклади Великобританії, реалізують магістерські програми підготовки фахівців із супроводу та розвитку кар'єри в тісно взаємодіють з модераторами Інституту розвитку кар'єри. Метою роботи Інституту є «поліпшення якості життя за допомогою проектування і здійснення політики, спрямованої на ефективний розвиток кар'єри, і відповідної практики консультування». Крім початкового етапу спеціалізованої підготовки (магістерської програми), Інститут пропонує програми підвищення кваліфікації педагогічних кадрів відповідно до їх потреб у безперервній освіті та навчанні.

Процес навчання підготовки фахівців із супроводу та розвитку кар'єри передбачає формування якостей, здібностей, навичок і умінь, теоретичної бази, професійних цінностей і особистісних установок, що дають змогу працювати з молоддю, дорослими і спеціальними групами людей (з обмеженими можливостями, які зазнають труднощів у навчанні, соціально виключеними та ін.), вирішуючи питання розвитку їхньої кар'єри. Напрями підготовки – «Теоретичні основи супроводу і розвитку кар'єри», «Практика кар'єрного консультування», «Політика і супровід кар'єри», «Інформація та навчання з орієнтацією на кар'єру», «Партнерська співпраця», «Аналітика ринку праці», «Наукові дослідження супроводу і розвитку кар'єри».

Зарубіжна практика кар'єрного консультування включає різні види інтервенцій у межах супроводу і розвитку кар'єри на індивідуальному рівні; методи особистісно-орієнтованої практики, технології коучингу в супроводі та розвитку кар'єри; моделі і підходи, що визначають відповідні види інтервенцій (індивідуальні, дистанційні та ін.); інструменти та техніки для визначення індивідуальних потреб особистості; законодавчі та організаційні вимоги конфіденційності та захисту інформації; стратегії, що забезпечують відповідальну участь особистості в процесі проектування, і розвитку кар'єри, управління цими

процесами; техніки підтримки в здійсненні кар'єрних планів; оцінка ефективності інтервенцій, здійснюваних у межах супроводу і розвитку кар'єри (критерії та показники ефективності); інтерактивні методи групової роботи, інтенсифікують процес навчання в цілому; стратегії управління груповою динамікою і груповою взаємодією.

Консультант з розвитку кар'єри повинен вміти критично оцінювати застосування відповідних моделей та інтервенцій в особистісно-орієнтованій практиці; робити вибір методів індивідуальної роботи, інструментарію і технік з урахуванням конкретної ситуації особистості, її потреб і характеристик; розвивати ефективний комунікаційний процес для узгодження мети і методів при індивідуальній роботі; сприяти позитивному мисленню, активному залученню особистості в процес планування кар'єри; визначати спільні дії, спрямовані на задоволення потреб в кар'єрному розвитку учнів; вести журнал інтервенцій, пояснюючи їх роль і мету під час співбесід і консультацій; планувати роботу в групі, виходячи з потреб цільової аудиторії; проводити групову роботу, що сприяє розширенню можливостей; застосовувати мотиваційні техніки консультування.

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

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. Водночас, 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 зумовлена особистісною активністю суб'єкта до розкриття власного кар'єрного потенціалу.

Таким чином, в сучасному розумінні кар'єра – це не тільки вид діяльності, просування по службі, професійний успіх, а й збалансоване співвідношення, взаємодія процесів внутрішнього розвитку людини та її зовнішнього руху в освоєнні соціального простору. Психологічне консультування з питань кар'єри відрізняється від інших видів практичної психологічної допомоги своїми основними особливостями і спрямованістю на допомогу в усвідомленні сильних і слабких сторін, можливостей і перспектив особистісного розвитку в кар'єрі.

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.). У своїх працях вчені наголошують на важливості психологічного супроводу кар'єрного розвитку молоді як умови для повноцінної самореалізації особистості. Психологічний супровід передбачає створення орієнтаційного поля професійного розвитку особистості, зміцнення професійного «Я», підтримку адекватної самооцінки, оперативну допомогу і підтримку, саморегуляцію життєдіяльності, освоєння технологій професійного самозбереження.

Оскільки професійно-технічні навчальні заклади знаходяться на шляху становлення і розвитку кар'єрного консультування, психологи не завжди в змозі комплексно задовольнити запити учнів з питань професійної кар'єри. Враховуючи це, учні можуть користуватися й альтернативними ресурсами для отримання консультаційних послуг, а психологи вивчати досвід роботи: центрів допомоги в працевлаштуванні та психологічної підтримки населення; комерційних консалтингових центрів з розвитку професійної кар'єри; центрів тестування, профорієнтаційних тренінгів; кафедри вищих навчальних закладів та лабораторії, що спеціалізуються на дослідженні та впровадженні консультативних практик з кар'єрного розвитку та ін.

4.3. Проблемний спектр психологічного забезпечення консультування з питань професійної кар'єри у професійно-технічних навчальних закладах

Контингент учнів у професійно-технічних навчальних закладах має специфічні вікові і психологічні особливості. Ми стикаємося з наявністю у молоді спотвореної системи соціальних та індивідуальних цінностей, ціннісних орієнтацій, що визначають побудову життєвого і професійного шляху, процес професійної та особистісної самоактуалізації та самореалізації.

Крім того, вступ у професійно-технічний навчальний заклад відбувається в період психологічно складного, проблемного підліткового віку. Весь цей комплекс факторів не може не позначитися на процесі психологічної адаптації учнів й до умов і процесу навчання у професійно-технічному навчальному закладі, призводить до більш тривалого «вживання» у навчально-виробничий процес, у специфіку обраної професії, що негативно позначається не тільки на успішності, а й на їхньому психологічному самопочутті і, зрештою, на кар'єрному самовизначенні. Скорочення термінів психологічної адаптації є одним із чинників підвищення якості підготовки у професійних навчальних закладах.

У підлітковому віці сам перехід від шкільного навчання до навчання у професійно-технічному навчальному закладі є складним адаптивним процесом, характер протікання якого істотно позначається на стані психічного здоров'я і ефективності професійної підготовки. Крім того, в контингенті учнів високий відсоток складає соціально вразлива молодь і молодь із сільської місцевості, що також може ускладнювати перебіг адаптивних процесів.

У процесі кар'єрного консультування значущою є психологічна підтримка учнів з різними особливостями психічного здоров'я. Така підтримка не тільки забезпечить ефективність протікання їх психологічної адаптації і кар'єрного визначення на етапі навчання у професійно-технічному навчальному закладі, а й створить конструктивні умови для подальшого формування особистісної і професійної самосвідомості, для вироблення ефективних поведінкових стратегій в різних життєвих ситуаціях.

У 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, що формує відповідні поведінкові й професійно-орієнтаційні паттерни в учнів ПТНЗ соціальних категорій. Щороку кількість бідних українців стає вищою. Якщо оцінювати бідність по фактичному прожитковому рівню (це – відсоток населення, який існує за межею фактичного прожиткового рівня) – в 2014 році було 28,6% бідних, в 2015 – вже 58,3%. Тобто показник зріс удвічі. Також у 2014-2017 рр. зріс рівень бідності в Україні за критерієм ООН для міжнародних порівнянь.

Бідність і маргінальність умов істотно обмежують свободу прийнятих кар'єрних рішень. Важкі стартові умови негативно позначаються на об'єктивних показниках успішності кар'єри, але при цьому, згідно з неперевіреними гіпотезами дослідників, можуть не впливати негативно на відчуття суб'єктивної успішності побудови кар'єри. 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 професійно-технічного навчального закладу, етнопсихологічних регіональних особливостей, відповідаючи вимогам

практичної результативності виробництва, сфери послуг та інших 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 у 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 плануванні власної справи; допомогу в профорієнтації учнів шкіл.

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 учнів професійно-технічних навчальних закладів має вихідне значення.

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 у професії і кар'єрних очікувань; самооцінки і рівня намагань, 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.

Ключові питання учнів до консультанта з кар'єрного розвитку в

професійно-технічному навчальному закладі часто пов'язані з неможливістю визначити свій запит: «Чи знаю, що хочу? Чи знаю, що треба? Чи можу, що треба? Чи можу, що хочу?»

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-смысловим 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 50% відсотків опитаних бажають «виїхати з країни з метою працевлаштування, якщо для цього виявиться щонайменша можливість».

Розповсюдженими запитами учнів професійно-технічних навчальних закладів 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 можна виділити проблеми та консультативні запити, пов'язані з особливостями «кар'єрних криз» учнів професійно-технічних навчальних закладів, що змінюють напрям 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 у зв'язку з індивідуально-особистісною формою становлення особистості).

Зазвичай, кар'єрним консультуванням у професійно-технічних навчальних закладах 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 професійно-технічних навчальних закладів. Професійному психологу, який займається кар'єрним консультуванням, необхідно добре знати ринок праці, мати відповідне підвищення кваліфікації, досвід роботи у сфері HR.

Принагідно зазначимо, 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 професійно-технічному навчальному закладі, – це сфера діяльності на перетині психологічного консультування та професійної орієнтації, психоаналізу і професійної супервізії, рекрутменту, ринкового аналізу і самоменджменту. Тільки маючи ці 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 й амбіції. Висококваліфікована психологічна підтримка консультанта з розвитку кар'єри є однією з найважливіших передумов психологічної адаптації учнів як до освітнього процесу, так і правильного вибору кар'єрного шляху.

Стереотипні уявлення про «кар'єру» як суто посадове зростання у суспільстві стримують розвиток методології розвитку кар'єри в освітніх системах. Ще не напрацьовано достатньо засобів оцінювання кар'єрних можливостей особистості учнів, відсутня практика консультаційного інтерв'ювання, не

напрацьовані програми навчання побудові кар'єри на різних вікових етапах, у класифікаторі відсутні професії профорієнтатора та кар'єрного консультанта, не створюються служби й інструменти супроводу індивідуального кар'єрного розвитку. Безперечно, що в таких умовах консультанту в професійно-технічному навчальному закладі складно досягнути увесь проблемний спектр психологічного забезпечення кар'єрного консультування.

4.4. Психологічні особливості і підходи в кар'єрному консультуванні учнів професійно-технічних навчальних закладів

Сучасна система професійно-технічної освіти ще не створила програму розвитку навичок компетентної поведінки на ринку праці, формування умінь оцінювати особистісний кар'єрний потенціал і зовнішні обставини життя, від яких залежать вибір, планування кар'єри і реалізація кар'єрних задумів. Це призводить до неефективної поведінки суб'єкта кар'єри, помилок у виборі і здійсненні кар'єрних стратегій, що тягне за собою втрату психічного і фізичного здоров'я та деформацію життєвого потенціалу.

Для вирішення вищезначених актуальних проблем потрібно створити систему психологічної допомоги, основною структурною складовою якої буде професійна діяльність консультанта з розвитку кар'єри.

Цілі кар'єрного консультування мають свої психологічні особливості, і досить часто планування кар'єри або досягнення певного успіху й соціального статусу учнями професійно-технічних навчальних закладів не виділяється як його окрема проблема. Ми вже зазначали, що характер запиту не завжди усвідомлюється учнем в силу того, що сформульована проблема, як правило, є наслідком, а виявлення першопричини виступає завданням психолога-консультанта. Консультації, як правило, спрямовані на допомогу у визначенні, усвідомленні й диференціації кар'єрних цілей і способів їх досягнення з урахуванням як особистих якостей суб'єкта кар'єри, так і соціальних, організаційних, технологічних умов, що визначають процес планування кар'єри і розробки заходів, що забезпечують ефективність реалізованої кар'єрної

діяльності.

Найбільш затребуваними на сучасному етапі є послуги психологів-консультантів, які можуть надати комплексний міждисциплінарний підхід до вирішення проблем, з огляду на складність кар'єри як явища, процесу і результату певної професійної діяльності. Хоча на сучасному етапі ми спостерігаємо тенденцію часткової або повної необізнаності учнів професійно-технічних навчальних закладів про кар'єрне консультування.

Основними напрямками психологічного кар'єрного консультування у професійно-технічних навчальних закладах можуть бути: визначення зовнішніх і внутрішніх чинників, умов, детермінант побудови кар'єри; визначення мети, мотивів і спрямованості особистості учня; корекція бачення власного кар'єрного майбутнього (типу, виду траєкторії, досягнень, успіхів і передбачуваних невдач в процесі реалізації кар'єри тощо); профілактика регресу, синдрому вигорання; зниження прогнозованих негативних наслідків кар'єрних криз.

Консультант-психолог може надати допомогу в оцінці особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної та соціальної самоефективності особистості, створити психодіагностичну програму оцінки кар'єрних компетенцій; в удосконаленні рефлексії, самоконтролю і формуванні успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри (тренінги, ділові ігри, проектна діяльність і т.д.); в побудові ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії; у формуванні конкурентоспроможної і стресостійкої особистості.

Персональні, індивідуальні консультації особливо важливі для учнів, починаючи з першого курсу навчання, як в цілому для вирішення перспективних, стратегічних проблем, так і для вирішення поточних завдань. Перелік завдань персонального психологічного консультування з проблем кар'єри охоплює широке коло питань. Основними результатами індивідуального консультування з проблем кар'єри є: а) цілеспрямована зміна технології міжособистісної і організаційної взаємодії, структури кар'єрної діяльності; б) адаптація суб'єкта кар'єри до сучасних соціально-економічних умов; в) виявлення суті соціально-

психологічних проблем, допомога в усвідомленні їх і визначенні можливостей ресурсного потенціалу суб'єкта кар'єри.

Важливе місце в консультаційній діяльності психолога з питань кар'єри займає профілактика і пом'якшення регресивного розвитку особистості учня, попередження професійної деформації та емоційного вигорання. Цьому сприяє корекція індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри та його уявлень про те, «що таке добре і що таке погано в кар'єрі» в сучасних умовах. Метою психологічного консультування у цьому разі є формування почуття адекватності, розвиток адаптивності, що в широкому сенсі працює на узгодження рівня розвитку особистості суб'єкта кар'єри з вимогами його системного оточення і визначення напряму і методів самоаналізу та самооцінки.

У психологічному кар'єрному консультуванні О. Молл виокремлює кілька етапів, а саме:

1. Оцінка знань, умінь і навичок суб'єкта кар'єри. Психодіагностика. Аналіз особливостей його кар'єрної діяльності.

2. Оцінка кар'єри в життєвому просторі клієнта.

3. Аналіз кар'єрних прагнень, цілей, потребово-мотиваційної сфери клієнта. Побудова кар'єрограми.

4. Визначення необхідних дій (навчання, підготовка, супровід тощо) з урахуванням наявних особистісних і організаційних ресурсів.

5. Контроль і корекція виконання кар'єрного плану.

У кар'єрному консультуванні учнів професійно-технічних навчальних закладів є свої особливості, відповідно до соціально-когнітивної моделі, в якій виділяється сім стадій вибору кар'єри, зокрема: у віковому періоді від 14 до 18 років (стадія дослідження) і віковому періоді від 18 до 21 року (стадія кристалізації):

1. Психологічний супровід вибору кар'єри, ступеня узгодженості життєвих і професійних цінностей, професійних нахилів та здібностей, рівня намагань і кар'єрних компетенцій особистості.

2. Психологічний супровід етапу планування кар'єри – допомога в

професійній побудові і прогнозуванні кар'єрних планів; у формуванні внутрішньої готовності учня до усвідомленого і самостійного проектування кар'єри, у виборі способів їх здійснення, в аналізі особистісного кар'єрного потенціалу та зовнішніх чинників, в оцінці можливих ризиків і засобів їх уникнення або подолання.

Позитивні результати консультування можуть бути досягнутими за наявності двох умов: попередніх досліджень (психологічних, соціологічних, економічних, статистичного і біографічного аналізу) і зацікавленості учня в тому, щоб активно використовувати отриману інформацію і виконувати рекомендації психолога-консультанта. Ефективність консультування в значній мірі залежить від активно позитивного ставлення учня до консультативного процесу, рівня довіри, відповідності виду консультації специфіці запиту.

Відповідно до психологічних особливостей учня, його ситуативної налаштованості можна використовувати різні види консультування з проблем кар'єри. Перший вид – *пасивне консультування*. Учень хоче висловитися з найбільш важливих для нього проблем навчання, своїх сумнівів з розвитку кар'єри, шукає співчуття, визнання, підтримки. Консультації в цьому разі проходять у монологічній формі. Роль консультанта здебільшого зводиться до активного слухання. Ефективність пасивного консультування досягається за рахунок зняття напруги, самоідентифікації, усвідомлення учнем власних проблем у процесі вербалізації.

Другим видом консультування є *цілеспрямоване індивідуальне інформативне консультування*. Консультації передбачають отримання молодою людиною додаткової різноманітної (психологічної, соціологічної та ін.) інформації про свою діяльність. При цьому виникають проблеми, пов'язані з довірою до інформаційних джерел, його авторитетністю для суб'єкта кар'єри, зі станом внутрішнього дискомфорту, причиною якого є повідомлення про кризові явища або прогноз невдач в діяльності, і необхідністю подолання психологічного захисту особистості.

Ефективним також є *аналітичне консультування* за результатами запитів

суб'єкта кар'єри: «Допоможіть розібратися в новій для мене ситуації і зробити все правильно». У разі аналітичних консультацій, цілі особи, що консультується, і консультанта збігаються. Консультації такого виду мають велике значення при реалізації всіх етапів кар'єри: вибір кар'єрного шляху, реалізація кар'єрного плану, зміна кар'єрних траєкторії, кризи або зміна кар'єрного простору. Четвертий вид консультацій – коригувальні. Є відповіддю на запит клієнта: «Щось в моєму житті, кар'єрі, діяльності не так, щось я роблю не так». Основні завдання цього виду консультування – корекція сформованих відносин, установок, концепцій міжособистісного взаємодії тощо.

На практиці консультування з проблем кар'єри рекомендується використовувати всі перераховані види консультування як окремо, так і в комплексі. Вони не тільки сприяють підвищенню ефективності реалізованої кар'єри, а й впливають на фактор загальної задоволеності учня від навчально-виробничого процесу, від планування кар'єрного майбутнього.

Все більшої популярності в розвитку кар'єри набуває кар'єрний коучинг, що психологами-практиками визнається як більш ефективний і корисний інструмент для клієнта на всіх вікових етапах, ніж кар'єрне консультування. Оскільки успішна модель кар'єрного росту однієї людини не завжди успішно працює для іншої, і засоби коучингу надають більшої свободи і потужної мотивації реалізовувати власні ідеї і плани, а не рекомендовані. Хоча, на нашу думку, для учнів професійно-технічних навчальних закладів більш необхідний ефект *supervidere* у кар'єрному консультуванні для усвідомлення і гармонізації своїх «хочу», «можу» і «треба».

На противагу різним теоріям, найбільш результативними визнані комплексні системи кар'єрного консультування, що вже пройшли стадію становлення і розвитку. Одна з них – модель консультування з питань оцінки розвитку кар'єри (C-DAC). Інша – модель Крайтса, що базується на загальних системах консультування і психотерапії, і на власному різнобічному досвіді роботи консультанта з питань кар'єри.

Модель C-DAC позиціонує клієнта як людину в мінливому світі. Вона

оцінює ставлення до кар'єри за допомогою тестів і опитувальників, таких, як: опитувальник розвитку кар'єри, анкета з питань кар'єри, опитувальник інтересів Стронга, ціннісну шкалу та ін.; визначає, яке місце в системі життєвих цінностей особистості відводиться роботі і професійній кар'єрі.

Модель Крайтса доводить, що консультанти ставлять три діагнози з проблем кар'єри клієнта: *диференційний* (в чому полягає проблема?), *динамічний* (чому виникли проблеми?) і *прецедентний* (як може бути вирішена проблема?). Такі діагнози – результат тісних робочих відносин між клієнтом і консультантом, чому сприяє відкрите спілкування. Отримані діагнози формують базис для створення стратегій, які повинні привести до вирішення проблем і до повноцінної реалізації різних аспектів життя індивідів – інтелектуального, особистісного, соціального і професійного.

У зазначеній вище моделі кар'єрного консультування застосовуються еkleктичні методи. Спочатку з метою ідентифікації проблеми використовується клієнт-центроване і центроване на розвиток консультування. На другій стадії процесу домінують психодинамічні методи, такі, як: інтерпретація, роз'яснення причин виникнення проблем. На заключній стадії процесу використовуються трейт-факторний і біхевіоральний підходи, щоб допомогти клієнту у вирішенні проблем. Крім того, багатостороннє кар'єрне консультування Крайтса передбачає використання тестування в роботі з клієнтами. Однак в застосуванні тестів увага концентрується на інтерпретації тестів, а не на самих тестах, тобто клієнту і консультанту надається можливість інтерпретувати значення результатів тестування незалежно від стандартизованих норм.

Психологічна допомога з питань кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі може здійснюватися в обмежених часових рамках. Тому психологу-консультанту важливо побудувати короткий і результативний процес, оскільки він виконує багато функцій і рідко може підтримувати регулярність консультацій. Тому оптимальним є формат консультування «кожна зустріч як єдина». При можливості регулярних зустрічей, звичайно, варто будувати спеціальні, які підходять для конкретного випадку, формати роботи з клієнтом.

Список використаних джерел

1. Arnold D.H., Doctoroff G.L. The early education of socioeconomically disadvantaged children // *Annual Review of Psychology*. 2003. N 54. P. 517–545.
2. Miller M.J., Brown S.D. Counseling for career choice: Implications for improving interventions and working with diverse populations // Brown S.D., Lent R.W. (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley, 2005. P. 441–465.
3. Qualification in Career Guidance and Development, Handbook 2014-2015: [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.thecdi.net/write/QCGD/Handbooks/BP354QCGD\(Scotland\)_Handbook-July2015.pdf](http://www.thecdi.net/write/QCGD/Handbooks/BP354QCGD(Scotland)_Handbook-July2015.pdf).
4. Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. – СПб.: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с.
5. Біскуп В.С. Консультування з питань кар'єри та його складові [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://intkonf.org/biskup-vs-konsultuvannya-z-pitan-kareri-ta-yogo-skladovi/>.
6. Борисова С. В. Психическое здоровье студентов профессиональных технических училищ как фактор их психологической адаптации к процессу обучения : диссертация ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Борисова Светлана Вячеславовна. – Москва, 2009. – 185 с.
7. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис – М.: Дело, 2001. – 320 с.
8. Гледдинг С. Психологическое консультирование / С. Гледдинг. – СПб.: Питер, 2002. – 736 с.
9. Грачева Л.Ю., Зайцева А.В., Основные содержательные направления повышения квалификации педагогов за рубежом: опыт института развития карьеры в Великобритании // *Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование* № 3 2015. – С. 137-145.
10. Зроблено ще один крок до створення Центрів кар'єри на базі ПТНЗ області [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nmc-pto.volyn.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=637:zrobлено-shche-odyn-krok-do-stvorennia-tsentriv-kar-iery-na-bazi-ptnz-oblasti&catid=78:novyny-proftekhosvity-oblasti&Itemid=475.
11. Бідних українців стало вдвічі більше [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://expres.ua/news/2016/09/29/205258-ekspert-zayavy-la-bidnyh-ukrayinciv-stalo-vidvichi-bilshe>.
12. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.
13. Исмагилова Ф.С. Основы профессионального консультирования: Учебное пособие / Ф.С. Исмагилова. Науч. ред. Э.Ф. Зеер. – М.: Издательство Московского Психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 256 с.
14. Кодрингтон Г. Как работать с людьми разных поколений? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://abital.ru/articles/482>.
15. Концепція державної системи професійної орієнтації населення [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>
16. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб., 2012. – 320 с.
17. Молл Е.Г. Психология управленческой карьеры: автореф. докт. дис. Текст. /: Е.Г. Молл. СПб., 1994. – 46 с.
18. Педагогическая психология: Учеб. для студ. высш учеб заведений / Под ред. Н.В. Ключевой. – М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 400 с.
19. Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексеева С.В, Закатнов Д.О. Орлов В.Ф. та інш.]; за наук. ред. Д.О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с.
20. Про результати аналізу формування та проведення видатків на професійно-технічну освіту за рахунок коштів міжбюджетних трансфертів з державного бюджету місцевим

бюджетам [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ac-rada.gov.ua/docscatalog/document/16747597/R_RP_11-5.pdf.

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

22. Проблемы профориентации и профотбора / Ред. коллегия: чл.-кор. АН УССР Н. Г. Чумаченко (отв. ред.) [и др.] ; АН УССР. Ин-т экономики. – Киев : Наукова думка, 1974. – 294 с.

23. Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення. Парламентські слухання 01 червня 2016 року [Электронный ресурс] – Режим доступа: gska2.rada.gov.ua/zakon/new/par_sl/sl010616.htm.

24. Профориентация и профконсультация в истории зарубежной психологии [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://studopedia.org/10-48224.html>.

25. Профориєнтація населення і професійне навчання незайнятих громадян / В.А. Савченко, Н. О. Павловська, В. І. Герасимчук, В. О. Покришук. – Кременчук, 1997. – 278 с.

26. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 618 с.

27. Психология труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата (под ред. С.Ю. Манухиной) / С. Ю. Манухина, А. К. Ерофеев, Н. Н. Глушач и др. – Юрайт Москва, 2015. – С. 485.

28. Самоукина Н.В. Карьера без стресса: монография / Наталья Самоукина. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2003. – 251 с.].

29. Семенова Ф. Психологические особенности карьерного консультирования в современных условиях [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-osobennosti-kariernogo-konsultirovaniya-v-sovremennyh-usloviyah>].

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

31. Ужакина Ю. Связь HR стратегии с теорией поколений [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=9656>.

32. Укке Ю.М. Диагностика сознательного выбора профессии японских школьников / Укке Ю.М. // Профессиональное образование: потребности, проблемы, решения. – М., 1992. – С. 122-129.

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

РОЗДІЛ 5. ПЕДАГОГІЧНЕ ПРОЕКТУВАННЯ СИСТЕМИ ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТУВАННЯ З РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

5.1. Теоретичні основи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри

Кризовим моментом сучасної освітньої практики в Україні є нездатність у повному обсязі готувати молодих людей до творчої активності у побудові професійної кар'єри, успішної самореалізації в професії. Особливо ця проблема набуває актуальності в сучасних умовах «принципової невизначеності глобального ринку праці» і скороченні «життєвого циклу» професійних знань, умінь, навичок майже в усіх професіях. У сучасному світі професійну кар'єру вважають показником успішної самореалізації особистості, її самоствердження в професії. Освічений, кар'єро-орієнтовний фахівець здатен до досягнення вершин майстерності, професіоналізму, довершеності професійного розвитку.

Проблема підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри висвітлюється у дослідженнях Є. Алексеєвої [7], С. Алексеєвої [5], А. Борисюка [12], Д. Закатнова [24], Л. Злочевської [27], Р. Калениченко [30], В. Лозовецької [41], Є. Могильовкіна [42], В. Орлова [49], Н. Шевченко [65]. У своїх працях автори зазначають, що підготовка до розвитку професійної кар'єри потребує створення педагогічної системи, логічно побудованої на засадах ідеології і практики співробітництва, свідомої дії та самоорганізації майбутніх фахівців. Якість такої підготовки майбутніх фахівців має гарантуватися відповідним рівнем науково-методичного, дидактичного та технічного забезпеченням.

Досвід розвинутих країнах світу свідчить про необхідність цілеспрямованої підготовки майбутніх фахівців розвитку професійної кар'єри. Так, у країнах Європи успішності розвитку професійної кар'єри, що носить індивідуальний характер, забезпечено мобільністю випускників на ринку праці та тісною співпрацею навчальних закладів з підприємствами. За такого підходу, у більшості

країн Європи налагоджена система публічних бізнес-шкіл, завданням яких є надання послуг з планування та розвитку професійної кар'єри. Діяльність таких бізнес-шкіл ґрунтується на антропологічній парадигмі освіченості фахівців, їхньої соціальної зрілості у досягненні самостійності в різних життєвих сферах, розвитку навичок пізнавальної, прогностичної, конструктивно-творчої, пошукової, інтерактивної діяльності.

В країнах Азії існує розгорнута система кадрової політики на підприємствах, що займаються кар'єрним зростанням працівників і організацією їхнього планомірного переміщення, з врахуванням потреб виробництва. Тому в Азії кадрова політика спрямовується на закріплення стабільного контингенту працівників на підприємстві, раціонального їх використання, забезпечення виробництва висококваліфікованими кадрами.

У Сполучених штатах Америки проблемі розвитку професійної кар'єри приділяється значна увага вже на рівні профорієнтації. Так, при Комітеті освіти США є спеціальний відділ консультування з вибору професії й розвитку кар'єри. При Міністерстві праці створено 1200 державних центрів профконсультацій щодо побудови професійної кар'єри, існують приватні установи та спеціальні державні центри розвитку кар'єри при коледжах і університетах. Плануванням кар'єри працездатного населення займаються спеціальні бюро, державні служби зайнятості, служби особового складу підприємств, громадські організації.

Розвиток кар'єри у США є складовою частиною наукової організації та раціоналізації праці. Ще у 1977 році було прийнято «Закон про підготовку до професії», відповідно до якого впроваджено курс Career Development («Розвиток кар'єри») у дошкільну, шкільну й післяшкільну освіту. Курс розрахований на дітей віком від 5 до 14 років й реалізовується у три етапи: перший – вивчення класифікації професій, розуміння свого місця в общині. На другому – учні, працюючи у закладах та підприємствах свого мікрорайону, ознайомлюються з професіями. Третій – передбачає розвиток самосвідомості учнів, створення життєвих і професійних планів, диференційоване навчання за профілями: академічний, загальний і практичний.

В Україні підготовка майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри носить фрагментарний характер. І тільки інноваційні українські навчальні заклади започатковують власні центри кар'єри професійного розвитку, основним завданням яких є надання допомоги студентам і випускникам у працевлаштуванні, плануванні кар'єри, професійному становленні, розвиток зв'язків із бізнес-структурами, організаціями, громадськістю. Сучасні навчальні заклади ставлять за мету інтеграцію в освітній простір світу, налагодження зв'язків із зарубіжними навчальними закладами. Так, у рамках Програми розвитку ООН, в Україні було започатковано проект розвитку молоді (2012-2016 рр.), де створено платформу для професійної орієнтації учнівської молоді «Моя кар'єра» (<http://mycareer.org.ua/about-us>). У рамках проекту розвитку молоді надається допомога у вивченні інтересів та здібностей школярів, проводяться консультації щодо визначення напрямку професійного навчання, організуються тренінги з ознайомлення із принципами побудови кар'єри.

Досвід більшості провідних освітніх кар'єрних центрів, як у світі так і в Україні, свідчить, що одним з пріоритетних напрямів підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри є онлайн-консультування, засобами якого уможлиблюється доступ до необхідної інформації, консультування з професійного становлення, планування й реалізація професійної кар'єри.

У доповіді експерта з Манітобського університету (Канада) Александра Грегора зазначається, що освіта стає безмежно відкритою в умовах створення глобального ринку освітніх послуг та завдяки навчанню через мережу. На думку експерта, ринок сучасних освітніх послуг розвивається за трьома основними напрямками: розвиток інноваційних освітніх заходів, нові методи надання освітніх послуг, новітні навчально-методичні засоби навчання. При цьому онлайн-консультування стає інструментом створення глобального ринку освітніх послуг та якісно новим, прогресивним видом навчання [67, с. 16].

Історичний аналіз свідчить, що з 1976-го року, після введення перших персональних комп'ютерів, у США почали створюватися неофіційні групи підтримки онлайн-консультування. У національному масштабі, в США, онлайн-

консультування стало популярним з 1979-го року, а в країнах Європи цей процес поширюється із середини 90-х років ХХ століття. Швидке зростання онлайн-консультування відбувається і в країнах Азії. Там цією послугою користується 53,3 % населення, в країнах Латинської Америки – 23 %. Відповідно до статистичних даних компанії Ambient Insight, за 2015 рік, середній темп зростання послуг онлайн-консультування у світі становить 12 %.

Досліджуючи використання онлайн-консультування в освіті різних країнах світу, ми встановили широке його використання у процесі професійної підготовки. Зокрема, викладачі сучасних навчальних закладів світу впевнені, що вже нині вони є «infonauts» (працівниками інформаційного століття), так як онлайн-консультування надає їм можливість реалізувати ділові контакти між собою і студентам в онлайн-режимі та вирішувати багато інших питань. У сучасному освітньому просторі навчальних закладів країн світу використовують різні форми онлайн-консультування. Наприклад, в університеті Simon Fraser (Канада) існує комунікаційна онлайн-структура «соціальних й інтелектуальних просторів», що визначає зону допомоги, зону бібліотеки, віртуальне студентське кафе, зону семінарів, зону дискусій, зону конференцій. Відтак, створюється віртуальне освітнє суспільство, що об'єднує викладачів і студентів на певний період навчання та стимулює студентів як до навчання, так і до професійного становлення з орієнтацією на кар'єрний розвиток.

Проблема онлайн-консультування в Україні знаходиться на початковому етапі розвитку. У сучасних дослідженнях вчених: В. Бикова [62], М. Барабанової [8], Ю. Іванко [29], В. Кухаренка [38], О. Овчарука [46], В. Пахальяна [54], Н. Сиротенко [62], В. Солдаткіна [52] онлайн-консультування розглядається як засіб сучасної комп'ютерної телекомунікації, що уможлиблює доступність та ефективність безперервної освіти та підготовку молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві. Так, В. Биков, В. Кухаренко, Н. Сиротенко зазначають про необхідність використання на різних етапах навчання комп'ютерних і телекомунікаційних засобів, що уможлиблює координацію навчально-пізнавального процесу, керівництво навчальними

проектами та консультування майбутніх фахівців [62]. Онлайн-консультування, за твердженням Ю. Іванеко, необхідно розглядати як новітню технологію, що значно розширює можливості процесу консультування [29].

Онлайн-консультування є динамічним віртуальним майданчиком інформаційного простору освітнього середовища, що використовується з метою обговорювання навчальної діяльності учасниками мережевого товариства. Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри як віртуальний майданчик використовується для створення мережевого навчального контенту, застосування телекомунікаційні форми спілкування, психолого-педагогічної підтримки майбутніх фахівців у цьому процесі. Зокрема, створення мережевого навчального контенту з розвитку професійної кар'єри відбувається за правилами, коли знання виступають не тільки у ролі онтології, а й у ролі засобів вирішення конкретних професійних завдань. Такий підхід дає змогу здійснити перехід від предметного принципу побудови змісту професійної підготовки до створення інтегрованих навчальних курсів, що дають цілісну картину професійної діяльності, шляхів успішної професійної реалізації й розвитку кар'єрної компетенції майбутніх фахівців. До телекомунікаційних форми спілкування в онлайн-консультуванні використовуються: форуми, чати, веб-сайти. Психолого-педагогічна підтримка майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри уможливорює психолого-педагогічний супровід цього процесу.

Підготовка майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри у системі онлайн-консультування обґрунтовується системою принципів, що уможливають виконання основного призначення цього процесу. Реалізація цих принципів уможливорює створення інформаційного освітнього середовища, використання інформаційних магістралей й інформаційно-комунікаційних технологій, упровадження педагогічних інновацій. Такі принципи можна класифікувати за трьома групами: загальні принципи педагогіки; принципи, що у традиційній педагогіці не виділялися, але при використанні інформаційних технологій набули такого статусу; спеціальні принципи консультування. До першої групи загальних принципів відносять принципи науковості, систематичності й послідовності,

доступності, зв'язку теорії з практикою, оптимального керування пізнавальною діяльністю. До другої групи принципів можна віднести: принципи відкритості комунікативного простору, відкритості та гнучкості навчання, формування підтримуючого дружнього середовища, особистісно-опосередкованої взаємодії, педагогічної доцільності. Третю групу складають принципи – з доброзичливого й безоцінного ставлення, індивідуальності (створення власної траєкторії зростання), компенсаторності, інноваційно-практичності (освоєння нового та передового досвіду).

Так, загальні принципи педагогіки у процесі реалізації онлайн-консультування забезпечують сприятливі педагогічні умови. Зокрема, принцип науковості передбачає розкриття причиново-наслідкових зв'язків явищ, процесів, подій у кар'єрному становленні, у нашому випадку, ще й науково обґрунтованих технологій кар'єрного розвитку. Принцип систематичності і послідовності сприяє забезпеченню логічних зв'язків між засвоєнням знань і способів дій. Цей принцип реалізується в різноманітних аспектах процесу підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, формах планування кар'єри, розробки стратегії її розвитку. Принцип доступності уможливорює подачу необхідної інформації в прийнятній формі у зручному місці й часі. Принцип зв'язку теорії й практики визначає цілу низку вимог до змісту, методів, засобів, організаційних форм і до самого процесу підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри, що сприятиме формуванню умінь застосовувати знання на практиці. Принцип оптимального керування пізнавальною діяльністю визначається можливістю використання різних форм керівництва, що залежать від професійної спрямованості, реалізації форм і методів навчання, організації самоосвіти студентів.

Використання інформаційних технологій в онлайн-консультуванні зумовлює необхідність реалізації відповідних принципів, що сприятиме підвищенню якості підготовки до розвитку кар'єри засобами мережевої комунікації й розвитку адекватної комунікативності майбутніх фахівців у цьому процесі. Як ми вже зазначали, це принципи відкритості комунікативного простору, відкритості та гнучкості навчання, формування підтримуючого дружнього

середовища, особистісно-опосередкованої взаємодії, педагогічної доцільності.

Так, принцип відкритості комунікативного простору уможливорює організацію кар'єро-орієнтованої навчальної діяльності майбутніх фахівців в освітньому середовищі навчального закладу. Цей принцип уможливорює надбання необхідних стартових знань опосередкованими засобами інформаційних технологій завдяки інтенсивності обміну інформацією як між студентом і викладачем та і між студентами. А це превалює над пасивним інформуванням і можливість відкритого обговорення результатів. Принцип відкритості й гнучкості навчання у процесі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри забезпечує використання різних видів освітньої діяльності у мережевому середовищі, що впливає на рівень підготовленості майбутніх фахівців до цього процесу. Принцип формування підтримуючого дружнього середовища ґрунтується на психологічних механізмах використання максимуму відповідних аналізаторів для досягнення належного рівня сформованості умінь і навичок майбутніх фахівців і передбачає вияв емоційної теплоти й поваги до студентів, відмову від прямого виховного тиску, створення атмосфери довіри і доброзичливості. Принцип особистісно-опосередкованої взаємодії уможливорює відбір й розробку особистісно-орієнтованого змісту підготовки майбутніх фахівців, що відповідає індивідуальним потребам кожного. Принцип педагогічної доцільності впливає на усі компоненти онлайн-консультування з розвитку кар'єри: мету, зміст, методи й організаційні форми. Цей принцип ґрунтується на педагогічній філософії соціального конструктивізму і втілює демократичний підхід до навчання, особистісну зорієнтованість, компетентнісний прагматизм.

В онлайн-консультуванні з розвитку професійної кар'єри важливими є принципи побудови взаєностосунків, зокрема, це доброзичливого й безоцінного ставлення, індивідуальності (створення власної траєкторії зростання), компенсаторності, інноваційно-практичності (освоєння нового та передового досвіду). Так принцип доброзичливого й безоцінного ставлення виконує регламентаційну функцію онлайн-консультування. Доброзичливість пов'язана з повагою і чутливим ставленням до майбутнього фахівця, спілкування з ним, не

оцінюючи, не критикуючи його норми та цінності, стиль життя та поведінку. Безоцінність пов'язана зі спокійним й досить уважним ставленням до студентів. Безоцінне ставлення ні в якому разі не означає байдуже, індиферентне ставлення, супроти того, це повага й сприйняття особистості студента. Принцип індивідуальності у процесі онлайн-консультування визначає сприйняття свободи вибору індивідуальної освітньої діяльності студента, відповідно до його потреб, термінів й темпу опанування, що забезпечує його індивідуальне становлення як професіонала. Принцип компенсаторності при проведенні онлайн-консультування зумовлено процесом підготовки до розвитку кар'єри у спільноті та через спільноту, що забезпечує зміцнення віри молодій людині у власні сили і здібності. Принцип інноваційно-практичності (освоєння нового та передового досвіду) уможливорює орієнтацію онлайн-консультування з професійної кар'єри на ближчу зону розвитку майбутніх фахівців, використання різноманітних засобів щодо планування їхньої кар'єри, розробку сучасних кар'єрних стратегій.

Онлайн-консультування з розвитку кар'єри передбачає якісні зміни всіх елементів професійної підготовки майбутніх фахівців – від змісту до форм, методів, засобів навчання, що стає інструментом взаємодії між практиками, тьютерами, представниками різноманітних соціальних груп. Онлайн-консультування передбачає різноманіття послуг як для окремих студентів так і для інтернет-співтовариства групи. Провідними стають активні індивідуальні й групові (спільні, колективні) форми роботи з навчальним матеріалом. Зокрема, це форми роботи в соціальних мережах, по Skype, WEB-конференції, WEB-семінари, онлайн-консультативні центри, тренінгові групи інтернет-співтовариства.

У своїх дослідженнях С. Алексєєва зазначає, що психолого-педагогічний супровід підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри – це одна з умов успішності цього процесу [6]. Психолого-педагогічний супровід з розвитку кар'єри засобами онлайн-консультування є не лише сукупністю різноманітних методів коригувально-розвивальної роботи, а й комплексною технологією підтримки і допомоги у вирішенні завдань професійного розвитку майбутніх фахівців, їхньої соціалізації, успішної побудови кар'єри. Метою

психолого-педагогічного супроводу з розвитку кар'єри у процесі онлайн-консультування є діагностична рефлексія щодо допомоги в адаптації до реальних життєвих умов, подолання кризових ситуацій, гармонізації міжособистісних стосунків, навчання навичкам саморегуляції, розвиток умінь самоорганізації, самоконтролю. Важливо, щоб психолого-педагогічний супровід підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри у процесі онлайн-консультування діяв за принципом попередження проблем особистісного розвитку й розвитку кар'єрної компетенції. З цією метою при онлайн-консультуванні доцільним є використання психологічних засобів підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, зокрема, кар'єро-орієнтованих тренінгів особистісного зростання, активізуючих і релаксаційних вправ, ігрових методів (ситуативно-рольова гра), проектні малюнки. Психологічні засоби підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри реалізуються на основі рефлексивної діяльності, що дає змогу прогнозувати особисте професійне кар'єрне майбутнє в різних альтернативах. Використання таких психологічних засобів є частиною психолого-педагогічного супроводу майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Крім того, в межах такого психолого-педагогічного супроводу використовуються акмеологічні технології кар'єрного й особистісного зростання, розробка щоденників особистісного росту, індивідуальних програм кар'єрного становлення, складених з урахуванням результатів психологічного діагностування. Зокрема, на думку О. Савицької [55], результат психолого-педагогічного супроводу вбачається в повноцінній реалізації психологічного потенціалу особистості, формуванні психологічної готовності до здійснення вибору або подолання труднощів професійного життя. Дослідниця вважає, що технологія психолого-педагогічного супроводу запускає механізми саморозвитку особистості й активізує її творчі ресурси [55].

Комунікації та діалоги є ключовим моментом в онлайн-консультуванні, що базується на двох типах взаємодії, зокрема: між викладачем і студентом (електронні лекції, дискусії, семінари, форуми, чати); між студентами (аудіо-, відеоконференції, дискусії, чати). За такого підходу змінюються функції

викладання у процесі онлайн-консультування. Наприклад, функція подання змісту навчальних програм є функцією, що найчастіше асоціюється з викладанням, зокрема, окресленням суті предмета, навичок або компетенцій, які необхідно засвоїти. Найчастіше ця функція досягається асинхронними методами, наприклад, через надання друкованих навчальних посібників чи електронних навчальних матеріалів, що можуть бути передані через WWW або інший інтернет-сервіс. Проте можна використовувати й синхронні технології, зокрема, прямі трансляції лекцій, що розповсюджуються через інтернет з декількох віддалених сайтів [68].

Змінюється і взаємодія між педагогом і студентом: студент виступає повноцінним суб'єктом навчальної діяльності, одержуючи необхідну допомогу від педагога. Саме взаємодія відрізняє викладання від простого поширення інформації, оскільки в такому процесі викладачі застосовують свої навички для того, щоб допомогти кожному окремому студентові перетворити інформацію на особисте знання. При онлайн-консультуванні взаємодія не обов'язково повинна бути синхронною. Симуляції діалогу (тобто діалогу без реальної взаємодії) можна досягти, наприклад, використанням відеоконференції. Розширюються і можливості педагога щодо діалогового обміну, контролю та корекції педагогічного процесу. Такі можливості передбачають педагогічний супровід навчального процесу, психолого-педагогічну підтримку майбутніх фахівців, психологічну допомогу у професіоналізації, консультації щодо реалізації кар'єрної стратегії, тренінги щодо формування вмінь самостійно долати труднощі професійного становлення.

5.2. Модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти

Упровадження процесу онлайн-консультування уможливило виведення підготовки майбутніх фахівців в професійних навчальних закладах на якісно новий рівень, що сприятиме створенню комфортних умов формування готовності майбутніх фахівців до розвитку кар'єри. Формування готовності майбутніх фахівців до розвитку кар'єри буде успішним за умови розробки організаційно-

структурної системи онлайн-консультування. Така організаційно-структурна система описується моделлю онлайн-консультування і є алгоритмом цільового компонента педагогічної системи підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри. Загалом, у педагогіці модель визначається загальнометодологічним аспектом, що дає змогу оцінювати зв'язки і відношення між характеристиками різних елементів навчально-виховного процесу та уможлиблює їх ґрунтовне вивчення. За такого підходу модель онлайн-консультування має визначатися змістовним і структурно-процесуальним компонентами процесу підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри, і лише за таких умов має шанс на апробацію і практичне «виживання» у професійних навчальних закладах.

На думку О. Дахина [19], розробка моделі пов'язується з розв'язанням певної педагогічної проблеми. Автор зазначає, що в процесі педагогічного моделювання обов'язковим є визначення завдання моделі, обґрунтування її експериментального застосування та перевірка на достовірність [19]. Модель онлайн-консультування у професійних навчальних закладах розробляється з метою підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри, а її завданням є формування готовності майбутніх фахівців до цього процесу.

Модель онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку кар'єри у професійних навчальних закладах виконує низку цільових та інструментальних функцій. Цільові функції відображають зміст підготовки, що сприятиме кар'єро-орієнтованому розвитку особистості, а інструментальні спрямовані на організаційне забезпечення та технологізацію цього процесу. До групи цільових функцій відносяться: інтелектуальна, мотиваційна, емоційна, волева, саморегуляційна, предметно-практична, екзистенціальна. Завданнями таких функцій є забезпечення розвитку професійної кар'єро-орієнтованої свідомості майбутніх фахівців, формування у них кар'єрної компетентності, адекватних кар'єрних намагань. До інструментальних функцій потрібно віднести діагностичну, комунікативну, прогностичну й організаторську. Їх завдання – створення умов для успішного формування готовності майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, пошуку оптимальних шляхів підготовленості

майбутніх фахівців до кар'єрної самореалізації, професіоналізація.

Модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах доцільно розглядати як організаційну структурну систему з відповідною структурою взаємозв'язків. За такого підходу модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри визначає логічну систему відповідних компонентів, що містить мету, цілі, зміст та описує послідовність взаємозв'язків між її елементами (рис 5.1).

Обґрунтуємо основні компоненти моделі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах.

Онлайн-консультування у професійному навчальному закладі буде ефективним за умови використання сучасних підходів у підготовці майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, що значно сприятиме підвищенню якості й практичної результативності цього процесу. У моделі онлайн-консультування виділено гуманістичний, синергетичний, системний, діяльнісний, технологічний підходи підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри.

Задоволення потреби особистості у самоствердженні вимагає відповідних конструктивних умов підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, що визначені гуманістичним підходом до цього процесу. За такого підходу підготовка до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах орієнтована не на формування окремих нормативних знань, а на максимальний вияв індивідуальних здібностей майбутніх фахівців і формування в них потреби до професійного саморозвитку. Отже, гуманістичний підхід сприяє забезпеченню умов для успішного професійного становлення майбутніх фахівців, формуванню їхньої готовності до стратегічного планування майбутньої кар'єри.

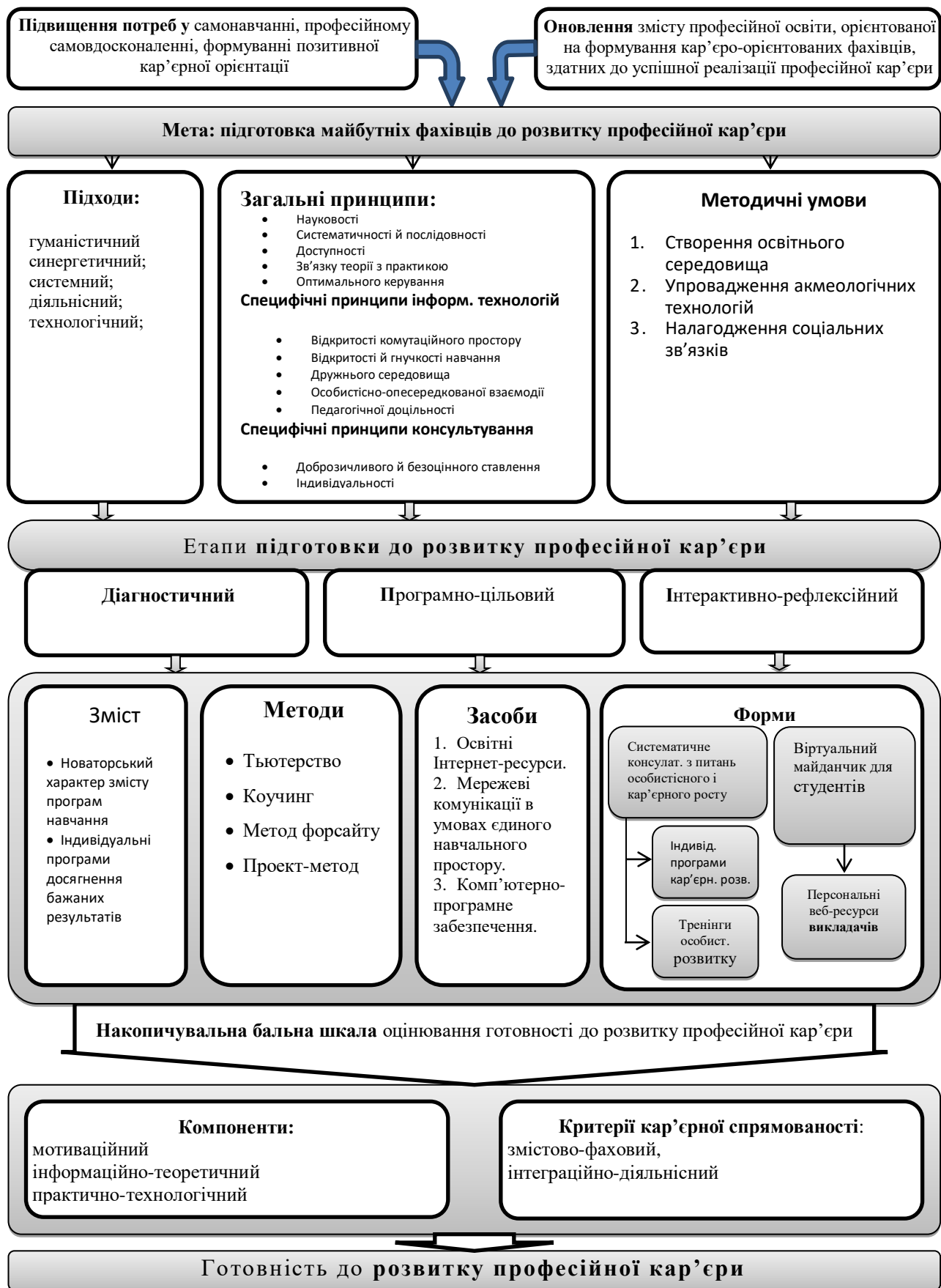


Рис 5.1. Модель системи онлайн-консультування з розвитку професійної

кар'єри у професійних навчальних закладах

Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах акцентує увагу не тільки на змісті професійної підготовки, але й на різні аспекти цього процесу, що забезпечують комфортні умови для формування готовності майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Зокрема, створення освітнього середовища, новаторський характер змісту програм підготовки, зміну функції викладача у процесі навчання, побудову міжособистісних стосунків тощо. Саме засадам синергетики у моделі уможлиблюється розв'язання низки проблем щодо підготовки майбутніх фахівців до реалій професійного сьогодення – від визначення головних освітніх магістралей формування готовності до розвитку професійної кар'єри, до використання різних засобів мотиваційно-розвивальних технологій активного кар'єро-орієнтованого розвитку молоді.

Згідно з моделлю, в професійних навчальних закладах процес онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри має ґрунтуватися на системному підході. У процесі онлайн-консультування майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри важливим є узагальнення накопичених і перевірених практикою методичних положень цього процесу. Системний підхід у моделі онлайн-консультування забезпечує послідовне й логічне вирішення завдань кар'єро-орієнтованого навчання майбутніх фахівців, що сприяє формуванню їхньої здатності до успішної побудови й реалізації професійної кар'єри.

Діяльнісний підхід моделі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах орієнтує підготовку майбутніх фахівців на активність у навчанні, бо саме активна особистість здатна брати максимально з освітніх впливів. Такі освітні впливи мають співпадати із власною ієрархією потреб особистості, її мотивами й цінностями, а також бути професійно-орієнтованими і містити позитивну кар'єрну орієнтацію. Інтерес до розвитку професійної кар'єри, згідно діяльнісного підходу, в особистості виникає лише тоді, коли в цій діяльності є орієнтація на успіх. Крім того, діяльнісний підхід закладено в модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри

з метою забезпечення розвитку особистісних якостей майбутніх фахівців через їхню навчальну діяльність, що в подальшому знайде успішне використання при кар'єрному зростанні.

Підготовка майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри передбачає використання нових педагогічних технологій та інтеграційних форм навчання, що значно розширюють і збагачують методологію й методичний арсенал професійної педагогіки. Саме це й обґрунтовує технологічний підхід моделі онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, що уможливорює вдосконалення процесу професійної підготовки майбутніх фахівців, підвищення її інтенсивності й результативності.

Створення стійкої й надійної системи онлайн-консультування, орієнтованої на формування позитивної кар'єрної орієнтації й підготовленості майбутніх фахівців до кар'єрного розвитку можливе за умови забезпечення відповідних методичних умов. У моделі онлайн-консультування з розвитку кар'єри такими методичними умовами визначено: створення освітнього середовища, впровадження акмеологічних технологій, налагодження соціальних зв'язків.

Освітнє середовище онлайн-консультування можна окреслити як систему умов навчання, де відбувається процес засвоєння кар'єро-орієнтованих знань, формування у майбутніх фахівців практичних умінь і навичок щодо реалізації майбутньої кар'єри. Створення такого середовища з розвитку кар'єри у моделі онлайн-консультування визначається способом цілеспрямованої організації освітньої діяльності з метою формування позитивної кар'єрної орієнтації майбутніх фахівців. Як методична умова моделі онлайн-консультування створення освітнього середовища з розвитку кар'єри забезпечує новаторський характер змісту програм навчання, що орієнтовані на формування готовності майбутніх фахівців до цього процесу, використання кар'єро-орієнтованих технологій і методів навчання.

Засобами акмеологічних технологій, що визначені як методична умова моделі онлайн-консультування, можна сформувати та закріпити у свідомості майбутніх фахівців затребувану необхідність до саморозвитку й самореалізації та

самоактуалізувати особистісне і професійне «Я» спеціальними прийомами й техніками. За акмеологічною технологізацією, об'єктом педагогічного впливу стають особистісні зони розвитку особистості, способи і засоби професійного становлення. Упровадженням акмеологічних технологій в онлайн-консультуванні уможлиблює досягнення максимальної підготовленості майбутнього фахівця до розвитку професійної кар'єри та формування високого рівня загальної кар'єрної компетентності. Тому впровадження акмеологічних технологій є важливим у контексті професіоналізації майбутніх фахівців та їхньої підготовленості до розвитку професійної кар'єри.

Налагодження соціальних зв'язків у процесі онлайн-консультування із розвитку професійної кар'єри пов'язано з адаптацією майбутніх фахівців до професійного середовища і потребує створення цілісної системи взаємодії з роботодавцями, співпраці з підприємствами, надання послуг студентам з питань працевлаштування. Ця методична умова спрямовується на формування психологічної готовності до розвитку професійної кар'єри, на підвищення функціональної надійності, емоційної стійкості майбутніх фахівців до впливу несприятливих чинників діяльності, адекватності емоційних переживань професійних успіхів та невдач. Бажано, щоб налагодження соціальних зв'язків сприяло виявленню прагнень майбутніх фахівців до самостійності, пошуку більш досконалих прийомів кар'єрної самореалізації, раціонального використання професійного потенціалу.

Модель онлайн-консультування з розвитку кар'єри у професійних навчальних закладах передбачає чотири етапи підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри: діагностичний, програмно-цільовий, індивідуально-діяльнісний, інтерактивно-рефлексійний.

На діагностичному етапі забезпечується розгорнутий аналіз та оптимізація процесу індивідуального навчання, визначення його результатів. Для досягнення поставленої мети в процесі діагностичних процедур окреслюються умови організації планомірного процесу навчання й пізнання для окремих індивідуумів і навчальної групи загалом. За допомогою педагогічної діагностики аналізуються

навчальні досягнення студентів.

На програмно-цільовому етапі окреслюються основні цілі кар'єрної орієнтації, що мають бути досягнуті, та шляхи їх реалізації через деталізовані способи і засоби. Наприкінці етапу викладач розробляє конкретну програму дій досягнення бажаних результатів (індивідуальну програму кар'єрного розвитку з урахуванням результатів психодіагностичних методик). Це активний етап, що уможливорює не тільки спостерігати ситуацію, але й впливати на її наслідки.

На індивідуально-діяльнісному етапі активно формується зміст підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, що істотно сприяє становленню майбутнього фахівця як суб'єкта професійної діяльності.

На інтерактивно-рефлексійному етапі – осмислюється та активується процес самоаналізу діяльності в системі професійної підготовки, що активно супроводжується логічними міркуваннями майбутніх фахівців як індивідів про трансформації власної свідомості. По суті, це етап, на якому студенти починають мислити й рефлексувати щодо майбутньої кар'єрної діяльності.

Модель онлайн-консультування з розвитку кар'єри у навчальних закладах як організаційна система містить механізм внутрішнього функціонування, що включає елементи, необхідні для процесу навчання й управління та механізм відносин із зовнішнім середовищем, що містить елементи, необхідні для формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до розвитку професійної кар'єри.

У моделі визначені залежності окремих структурних елементів, сукупність прямих і зворотних зв'язків між ними, що значно впливає на її ефективність як системи. При цьому залишається можливість здійснення заходів для корекції будь-якого елемента системи, на той випадок, коли є істотні розбіжності між реальними та бажаними результатами.

Модель онлайн-консультування дає змогу здійснити перехід від предметного принципу побудови змісту підготовки до практико-орієнтованого, що охоплює теоретичну, психологічну і практичну складові формування готовності майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Теоретична

складова готовності пов'язана з наявністю фахових знань, опануванням нових професійно важливих знань в галузі професійної діяльності і бажанням до самоосвіти. Практична складова визначається здатністю до професійної діяльності, уміннями співпрацювати, спілкуватися і встановлювати контакт з іншими людьми, навичками застосовувати знання про способи дії на практиці, самоконтролем за виконанням поставлених завдань. Психологічна складова готовності визначається наявністю прагнення до досягнення успіху, сумлінним ставленням до роботи, якісним виконанням доручень, дисциплінованістю, відповідальністю, умінням долати труднощі для досягнення мети.

Формування готовності майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри у моделі онлайн-консультування уможлиблюється завдяки використанню певних методів підготовки, зокрема: тьютерство, коучинг, метод-форсайт, проект-метод. Визначені методи мають спільну особливість, де викладач займає позицію не «над», а «разом» з учнями. Це сприяє забезпеченню рефлексії взаємодії, що визначається положенням: «замість того, щоб демонструвати власний розум і знання, викладачу потрібно покластися на те, що потрібне сьогодні учневі». За такого підходу створюються умови розвитку професійно-пізнавального інтересу та пізнавальної активності майбутніх кваліфікованих робітників. Використання зазначених методів у процесі онлайн-консультування уможливають психосемантичний підхід до професійної підготовки. А це сприяє тому, що забезпечується формування професійно-пізнавального інтересу до професійної кар'єри за рахунок зміни внутрішнього чуттєво-когнітивного досвіду майбутніх робітників. Кожен учень розвивається на засадах самобутності і неповторності у всіх проявах з можливістю отримання психологічної свободи, що надається під час навчання.

У професійних навчальних закладах онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри включає такі форми, як: розробка тренінгів особистісного розвитку, систематичне консультування з питань особистісного і кар'єрного росту, складання індивідуальних програм кар'єрного розвитку з урахуванням результатів діагностування.

Реалізація онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри можлива при умові розробки віртуального майданчика для студентів, де розташовані персональні веб-ресурси викладачів. Щодо контенту персональних веб-ресурсів викладачів, то вони мають інформаційний, консультаційний, контролюючий та аналітичний блоки. Зазначені блоки реалізуються у таких формах, як: тематичний форум, чати, електронне листування, подання інформації в текстовому, аудіовізуальному, графічному вигляді, у вигляді підбору гіперпосилань тощо. Під час онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри використовуються активні індивідуальні й групові (спільні, колективні) форми роботи з навчальним матеріалом. Залежно від сформованості рівня готовності студентів, віртуальний майданчик забезпечує перехід студента на відповідний персональний веб-ресурс викладача, що готується заздалегідь та вміщує всю необхідну навчальну інформацію нового циклу. В основу створення персонального веб-ресурсу покладено розробку електронного навчально-методичного комплексу, а також набору засобів навчання й контролю, необхідних і достатніх для якісної організації процесу навчання в межах певної предметної області. За такого підходу оновлюється тип діяльності й характер взаємовідносин викладача та студентів. Студент стає повноцінним суб'єктом діяльності процесу розв'язання як навчально-професійних, так і власне професійних завдань, одержуючи при цьому необхідну допомогу від викладача. Завдання викладача у системі таких взаємовідносин полягає в орієнтації студентів на зону найближчих досягнень, що сприятиме розвитку рефлексивних процесів кар'єрного самоусвідомлення майбутніх фахівців. Результатом підготовки до розвитку кар'єри засобами онлайн-консультування є вимір готовності майбутніх фахівців до цього процесу, що виявляється у використанні критеріально-рівневого підходу.

5.3. Підготовка педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти

Вивчення досвіду в професійних навчальних закладах щодо здійснення онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри свідчить про низький

рівень підготовленості педагогічних працівників до цього процесу і відсутність обґрунтованої методики організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. Самі викладачі зазначають, що їм бракує знань щодо новітніх інформаційно-педагогічних технологій, новаторських методів роботи за відсутності інформаційної інфраструктури професійного навчального закладу.

Зазначимо, що онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри – це інформаційний процес, що потребує створення освітньо-інформаційного середовища в професійному навчальному закладі. А отже, сучасний педагог має докорінно перебудувати звичні технології викладання відповідно до вимог такого середовища. За такого підходу, для підготовки педагогічних працівників до онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри важливими є навички створення, передачі, обробки, управління інформацією як технологією. Щоб зробити свою викладацьку діяльність ефективнішою, відкрити нові можливості для навчання й обміну знаннями, систематизувати та забезпечити доступність інформації, налагодити онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, сучасному педагогу доводиться вдаватися до застосування на практиці засобів і можливостей, що їх надають комп'ютерні технології та інтернет.

Розглянемо деякі аспекти підготовки педагогічних працівників професійних навчальних закладів до здійснення онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. Упровадження інформаційних технологій у професійну діяльність педагогічних працівників професійних навчальних закладів уможливорює створення єдиного інформаційно простору онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри, де розміщені навчальні матеріали, рекомендації, що допоможуть підвищувати рівень позитивної кар'єрної орієнтації майбутнім фахівцям.

У такому аспекті пріоритетними напрямками є підвищення комп'ютерно-технічної грамотності педагогічних працівників, наповнення, супровід та обслуговування інформаційних сайтів (персональні веб-ресурси викладачів), моніторинг рівня кар'єрної компетентності майбутніх фахівців.

Так, персональні веб-ресурси викладачів в умовах єдиного освітнього

середовища уможливають надання індивідуальних консультацій, проведення чат-конференцій, організацію тематичних форумів з проблем підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. Такі форми роблять взаємодію студентів із викладачем навіть інтенсивнішою, ніж за традиційної форми навчання.

Створити персональні веб-ресурси можна за допомогою спеціальних конструкторів, що знаходяться на інтернет-сторінках. Набором таких спеціальних конструкторів є сайт: <http://ru.jimdo.com/#ref=a604928>, де можна формувати сайт не мовою програмування, а візуально, тобто безпосередньо клікнути на нову сторінку і ввести матеріали (писати текст чи додавати картинки), які будуть відображатися на цьому сайті. А для того, щоб сайт мав дизайнерське оформлення, розроблено сотні шаблонів будь-якого стилю, що задовольняють будь-які вподобання.

Іншим варіантом створення власного сайту є компанія Jimdo, яка вважається світовим лідером якості, простоти та надійності зі створення сайтів і пропонує створити власний сайт самостійно. Необхідно зареєструватися на сайті Jimdo <http://forbest.jimdo.com/українською/створити-сайт-безкоштовно/> і отримати готовий сайт, який відразу буде розміщений в інтернеті та інтегрований в усі пошукові системи. Необхідно буде обрати дизайн власного сайту (на основі багатьох шаблонів) і наповнити сайт своїм контентом (матеріалом). У Jimdo абсолютно безкоштовно надається 500 мбайт пам'яті на власний сайт (достатньо для розміщення тисяч фотографій, чималих каталогів, текстового матеріалу, можна вставляти відео з YouTube). Якщо виникнуть запитання у процесі розвитку власного сайту, то можна звернутися у службу технічної підтримки Jimdo, яка працює цілодобово.

Створення власного веб-сайту можливе через систему Webnode (доступ: <http://www.webnode.com.ua/kharakterystyky-systemy-webnode/>), яка є інструментом швидкого та легкого створення сайтів. Ця система уможливорює запуснути власний сайт на своєму домені (www.pryklad.com.ua) або зареєструвати новий домен через Webnode. Webnode включає в себе пошукову оптимізацію та

розвинуті технології SEO, автоматично генерує розумні посилання та мапу сайту. Власний сайт можна персоналізувати за допомогою модулів та віджетів: соціальних кнопок, форумів, опитувань та багато іншого. Крім того, цей сайт буде автоматично створений із власною мобільною версією. Привабливі мобільні шаблони будуть гарантією того, що сайт відобразатиметься на будь-якому мобільному пристрої (мобільних телефонах, смартфонах та планшетах).

Створення веб-сайту можливе і за технологією Smarty <http://master-web.com.ua/e/43>), що використовує дворівневі шаблонні сайти: верстку сторінки і програмний код PHP. Один файл буде містити шаблон-конструкцію у вигляді коду html (умовно «файл-шаблон»), а другий файл буде містити код PHP (умовно «файл PHP»). Обидва файли необхідно буде редагувати за допомогою спеціальних текстових редакторів. Зокрема, для редагування «файлу-шаблону» зручно підійде Dreamweaver, за допомогою якого можна безпосередньо створювати необхідні компоненти й відразу ж переглядати їх у браузері та редагувати код html. Для редагування «файлу PHP» можна використовувати спеціальний редактор PHP, наприклад, PHP Editor. Як правило, у таких редакторах існує безліч функцій, які дають змогу правильно написати код PHP, простежать за коректністю використання змінних.

Методика створення сайту буде такою: створюємо «файл-шаблон». Це буде виглядати як сторінка з html-кодом, а називатися *.tpl (наприклад «index.tpl» або «main.tpl»), що буде зберігатися у папці, якою користується Smarty (за замовчуванням Smarty пропонує: smarty/templates/).

Файл буде виглядати як звичайна html-сторінка, в яку вставляється додатковий html-код. Може створюватися необмежена кількість «файлів-шаблонів», і, в міру необхідності, викликаються різні шаблони. Створення «файл PHP» має вигляд як сторінка з кодом PHP і називається *.php (наприклад, «index.php» або «main.php»). Файл буде зберігатися в кореневому каталозі нашого сайту і стане основною (індексною) сторінкою, що автоматично виконуватиметься при переході користувачів інтернету на сайт.

Розглянемо весь ланцюжок дій, які відбуватимуться на віддаленому Web-

сервері, починаючи від переходу користувачів за адресним рядком браузера на сайт і виводу в браузер кінцевої сторінки. Коли користувачі виконують запит до Web-сервера (перехід у браузері на сайт), Web-сервер починає виконання головного (індексного) файлу (це «файл PHP»). Код цього файлу обробляється (робляться запити до баз даних, обчислюються необхідні арифметичні, логічні операції), результати операцій і частини коду html заносяться у змінні PHP. Потім використовуємо шаблонні технології Smarty, значення змінних PHP привласнюються змінним Smarty. Після того, як всі необхідні операції коду виконали, викликається «файл-шаблон». «Файл-шаблон» – це html-сторінка, у якій заздалегідь вказані змінні Smarty. Тепер Web-сервер замість змінних Smarty підставить їх значення у вигляді додаткового html-коду. Конструкція «файлу PHP» складається в такому порядку: прописування шляхів Smarty; підключення бази даних MySQL; підключення файлів із кодом PHP; присвоєння значень змінних PHP змінним Smarty; виклик необхідного «файлу-шаблону».

Для того, щоб створити сайт, необхідно, як мінімум, 7 програмних продуктів, зокрема: *MySQL 5.0.45* – вільна система керування базами даних (СУБД), що характеризується великою швидкістю, стійкістю і легкістю у використанні, підтримує мову запитів SQL у стандарті ANSI 92, і, крім цього, має безліч розширень до цього стандарту, яких немає в жодній іншій СУБД. Її можливості: підтримується необмежена кількість користувачів, які одночасно працюють із базою даних; кількість рядків у таблицях може досягати 50 млн.; швидке виконання команд, можливо, MySQL найшвидший сервер з існуючих; проста й ефективна система безпеки; *PHP 5.2.5* – скриптова мова програмування, створена для генерації HTML-сторінок на Web-сервері й роботи з базами даних, підтримується переважною більшістю хостерів; *Web-Сервер Apache 2.2.6* (альтернатива Internet Information Services,) – це сервер, що приймає HTTP-запити від клієнтів, як правило, Web-браузерів, і видає їм HTTP-відповіді, зазвичай, разом із HTML-сторінкою, зображенням, файлом, медіа-потокком чи іншими даними; *phpMyAdmin 2.11.2.16* – сукупність скриптів, написаних на PHP, що забезпечують повноцінну, у тому числі, віддалену роботу з базами даних MySQL

через веб-інтерфейс; *Macromedia Dreamweaver 9.0 CS3* – програмний засіб для візуального створення Web-сайтів, для проектування, написання коду й підтримки сайтів, web-сторінок і додатків мережі; *Smarty Template Engine* – це оброблювач, що компілює шаблони для PHP; *Adobe Photoshop CS2* – професійний графічний пакет для роботи з растровою графікою, для графічного оформлення Web-проектів і створення привабливого дизайну; *Denwer (Денвер)* – набір дистрибутивів (Apache, PHP, MySQL, Perl і т.д.) + програмна оболонка, що використовує цей набір для створення сайтів на «домашній» (локальній) Windows-машині без необхідності підключення до інтернету.

Одним з ефективних засобів організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри є Skype. Skype – найвідоміша програма для голосового та відеозв'язку. За її допомогою можливо спілкуватися з користувачами Skype на безкоштовній основі та здійснювати дзвінки на мобільні і стаціонарні телефони за низькими тарифами. Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри можливе за допомоги блогів. Ріст популярності блогів пов'язують з тим, що вони як доступні інструменти розповсюдження інформації стали відігравати визначну роль у творенні інформаційного суспільства.

Залучення педагогів до організації онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри можливе завдяки низці заходів, зокрема: ознайомлення з новаторськими методами роботи, системне інформування про наявність новітніх інформаційно-педагогічних технологій, підвищення мотивації педагогічних працівників. Відповідно до цього необхідна систематична й поетапна робота по підготовці педагогічного колективу, що включає такі етапи: діагностичний – дослідження психологічної готовності членів педагогічного колективу та адміністрації; змістово-розвивальний – організація навчання членів педагогічного колективу (на тренінгах, курсах підвищення кваліфікації, під час проведення заходів міжкурсового періоду, в процесі самоосвітньої діяльності); оцінно-рефлексивний – оцінювання психологічної готовності членів педагогічного колективу після проведення науково-методичних заходів (важливим є залучення до оцінювання, професійної рефлексії, свідомого ставлення до професійних

надбань і перспектив професійного зростання); коригувальний – здійснення психологічного та науково-методичного супроводу діяльності педагогічного колективу.

Список використаних джерел

1. Абакумова О. О. Феномен дистанційної освіти в контексті сучасних соціокультурних змін [Електронний ресурс] / О. О. Абакумова // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2011. – № 2. – С. 7 – 10. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKPI_fpp_2011_2_1.pdf
2. Абрамов В. В. Повышение эффективности дистанционного обучения [Электронный ресурс] / В. В. Абрамов // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 71. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
3. Аванесов Г. М. Совершенствование методов непрерывного образовательного процесса [Электронный ресурс] / Г. М. Аванесов, Т. А. Шумеева // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 73-75. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
4. Азимов Э. Г. Массовые открытые онлайн-курсы в системе современного образования / Э. Г. Азимов // Дистанц. и виртуал. обучение. – 2014. – №12. – С. 4–12.
5. Алексеєва С. В. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки / С. В. Алексеєва // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 38 / Редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. – Київ – Вінниця: ТОВ фірма «Пленер», 2014. – С. 100-103.
6. Алексеєва С. В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект / Алексеєва Світлана Володимирівна // Проблеми сучасного педагогічного образования. Сер.: Педагогика и психология. – Ялта: РИО ГПА, 2015. – Вып. 47. – Ч 5. – С. 3 - 8.
7. Алексенцева Е. С. Особенности формирования профессиональной карьеры в национальном контексте / Е. С. Алексенцева // Вісник Одеського національного університету. – Одеса : Астропрінт, 2003. – Том 8. – Вип. 9 : Соціологія і політичні науки. – С. 296- 301.
8. Барабанова М. И. Закономерности формирования информационной инфраструктуры системы образования [Электронный ресурс] / М. И. Барабанова // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 93 – 94. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
9. Березовский В. С. Создание электронных учебных ресурсов и онлайн-обучение : учеб. пособ. [Электронный ресурс] / В. С. Березовский, И. В. Стеценко. – К. : Изд. группа ВHV, 2013. – 176 с. – Режим доступа : <http://www.wimages.adobe.com/www.adobe.com/content/dam/Adobe/ru/education/resources/pdfs/create-e-learningresources.pdf>
10. Білорусов С. Г. Практика використання дистанційної форми навчання в системі підвищення кваліфікації управлінських кадрів / С. Г. Білорусов. – Режим доступу : <http://www.confcontact.com/2009ip/bilorus.htm>

11. Біляковська О. Модель системи тестування на базі соціального Інтернет-підходу / О. Біляковська, А. Мельничин // Інноваційні комп'ютерні технології у вищій школі : 28 матеріали 5-ї наук.-практ. конф. м. Львів, 19-21 листопада 2013 р. / відп. за вип. Л. Д. Озірковський – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013 р. – С. 49-54.
12. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94-101.
13. Боремчук Л. І. Дистанційне навчання як педагогічна технологія / Л. І. Боремчук. – Режим доступу : <http://intkonf.org/boremchuk-li-distantsiyne-navchannya-yak-pedagogina-tehnologiya/>
14. Братищенко І. В. Управлінське консультування як інструмент організаційного розвитку навчального закладу [Електронний ресурс] / І. В. Братищенко. – Режим доступу : <http://lib2.znaimo.com.ua/docs/400/index-981895.html>
15. Гаврилова І. Л. Модель структури віртуального курсу [Електронний ресурс] / І. Л. Гаврилова, О. В. Андрукович // Современные информационные технологии в системе научного и учебного эксперимента: опыт, проблемы, перспективы : материалы Респ. науч.-метод. конф., г. Гродно, 4-5 апреля 2011 г. / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол. : Е. А. Ровба (гл. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2011. – С. 11–13. – Режим доступу : <http://www.elib.grsu.by/catalog/157844-336809.pdf>
16. Глазунова О. Г. Проектування інформаційно-освітнього середовища вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / О. Г. Глазунова // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 31– 32. – Режим доступу : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/29428/1/Glazynova_proektyvannya.pdf
17. Горбунова В. В. Психологічні особливості студенсько-викладацьких взаємин: аналіз психологічного контракту// Практична психологія та соціальна робота, 2012. – № 5. – С. 76-80.
18. Давидюк Е. П. Інтернет в інформаційній системі маркетингу [Електронний ресурс] / Е. П. Давидюк, Е. С. Кутузова // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт- Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 81– 82. – Режим доступу : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
19. Дахин А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и ... неопределенность / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21-31.
20. Дистанційна освіта в країнах світу // Освітній портал. – Режим доступу: <http://www.osvita.org.ua/distance/>. – Назва з екрана.
21. Державний стандарт консультування, затверджений Міністерством соціальної політики України 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=153555&cat_id=102036
22. Дюлічева Ю. Ю. Про управління навчанням у «хмарах» [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Дюлічева // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей IX Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 14-15 листопада 2013 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2013. – С. 15-16. – Режим доступу : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/33295/1/Diulicheva_cloud_services.pdf
23. Зайцева Ж. А. Особенности преподавания дисциплин в режиме видеоконференций [Электронный ресурс] / Ж. А. Зайцева // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт- Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 50-52. – Режим доступу : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
24. Закатнов Д. О. Підготовка учнівської молоді до вибору робітничих професій :

методичний посібник / Дмитро Олексійович Закатнов, Віктор Валентинович Паржницький. – Київ, ІПТО НАПН України, 2012. – 49 с.

25. Зіборов К. А. Впровадження сучасних дистанційних засобів діагностування та контролю знань / К. А. Зіборов, В. В. Проців, І. В. Вернер // Удосконалення системи моніторингу забезпечення якості вищої освіти України : зб. тез доповідей наук.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, квітень 2013 р. / М-во освіти і науки, молоді та спорту України ; Держ. вищ. навч. закл. «Нац. гірн. ун-т». – Д. : ДВНЗ «НГУ», 2013. – С. 130-136.

26. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М. : Академичекий проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

27. Злочевська Л.С. Акмеологічний підхід у підготовці учнівської молоді ПТНЗ до побудови й реалізації професійної кар'єри. Зб. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 24-25 березня 2014 р.). Т. 2 / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України ІПТО НАПН України, м. Київ, Україна, стор. 64-66.

28. Зубань Ю. О. Особливості нормативного забезпечення електронного навчання [Електронний ресурс] / Ю. О. Зубань // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. на- ук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 33 – 34. – Ре- жим д о ступ у : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/29429/1/Zyban_Osoblivosti.pdf

29. Іваненко Ю.В. Онлайн-консультування як сучасна технологія в психологічній практиці / Ю.В. Іваненко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – Вип. 9 : збірник наукових праць. – Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. – С. 57-64.

30. Калениченко Р. А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р. А. Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук, пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Х., 2006. – Вип. 9/10. – С. 129-135.

31. Коваль В. С. Проектна архітектура інформаційного порталу дистанційного навчання засобами семантичного вебу [Електронний ресурс] / В. С. Коваль, Т. В. Лендюк, С. П. Ріппа // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2011. – № 3. – С. 132-140. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uprv_2011_3_25.pdf

32. Колтырева Л. Ю. Особенности психолого-педагогического сопровождения формирования жизненной перспективы личности: Учебно-методическое пособие / Л. Ю. Колтырева, Л. С. Самсоненко. – Оренбург: ООО «Агентство «ПРЕССА», 2009. – 88 с.

33. Комп'ютерні технології в освіті : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Ю. С. Жарких, С. В. Лисоченко, Б. Б. Сусь, О. В. Третьак. – К. : Видавничо- поліграфічний центр «Київський університет», 2012. – 239 с. – Режим доступу : iht.univ.kiev.ua/books-iht/comp-tech-osvita.pdf

34. Копьев А. Ф. Психологическое консультирование: опыт диалогической интерпретации / А. Ф. Копьев. — Вопросы психологии. – 1990. – Т. № 3. – С. 17-25.

35. Косик В. М. Електронний освітній простір України [Електронний ресурс] / В. М. Косик // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 35-38. – Режим д о ступ у : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/29430/1/Kosik_Electronniy.pdf

36. Кремень В.Г. Дистанційна освіта – перспективний шлях розв'язання сучасних проблем розвитку професійної освіти // Вісник академії дистанційної освіти. – 2003. – № 1. – С. 9.

37. Кудрина А. Н. Электронное обучение: перспективы и проблемы использования в академическом и бизнес-образовании [Электронный ресурс] / А. Н. Кудрина // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : матери- алы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. :

- СПБГУП, 2013. – С. 123-125. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
38. Кухаренко В. М. Куратор контенту у дистанційному навчанні [Електронний ресурс] / В. М. Кухаренко // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 39-40. – Режим доступа : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/29431/1/Кухаренко_Куратор%20контенту.pdf
39. Лавров Е. А. Эргономическая оценка веб-сайтов учебного назначения [Електронний ресурс] / Е. А. Лавров, Н. Л. Барченко // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей VIII Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 15-16 листопада 2012 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 41-42. – Режим доступа : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/29433/1/Lavrov_Ergonomicheskaya.pdf
40. Літвіненко О. А. Проблеми створення тестів у дистанційних курсах [Електронний ресурс] / О. А. Літвіненко // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей IX Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 14-15 листопада 2013 р. / відп. за вип. В. В. Божкова. – Суми : СумДУ, 2013. – С. 70-71. – Режим доступа : http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/33337/1/Litvinenko_tests.pdf
41. Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах праці: монографія / В.Т.Лозовецька. – К: Міленіум, 2015. – 244 с.
42. Могилевкин Е. А. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления / Могилевкин Е. А., Щербина М. В., Клейна А. Н., Бажин А. С. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2006. – 280 с.
43. Морзе Н. В. Критерії якості електронних навчальних курсів, розроблених на базі платформ дистанційного навчання [Електронний ресурс] / Н. В. Морзе, О. Г. Глазунова // Інформаційні системи в освіті. – 2009. – Вип. 4. – С. 63-75. – Режим доступа : http://ite.ksu.ks.ua/webfm_send/587
44. Насонова Н. А. Принципы создания эффективных дистанционных курсов [Электронный ресурс] / Н. А. Насонова // Наукові записки Вінницького національного аграрного університету: Соціально-гуманітарні науки. – 2013. – Вип. 1. – С. 104-110. – Режим доступа : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/naukzv_2013_1_15.pdf
45. Новгородська Л. Структура навчальної консультативної роботи викладача у віртуальних середовищах / Л. Новгородська // Інноваційні комп'ютерні технології у вищій школі : матеріали 5-ї наук.-практ. конф. м. Львів, 19-21 листопада 2013 р. / відп. за вип. Л. Д. Озирковський – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. – С. 107-109.
46. Овчаров А. В. Готовность преподавателя к созданию электронного контента [Электронный ресурс] / А. В. Овчаров, З. З. Оразалина // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 67 2013 г. – СПб. : СПБГУП, 2013. – С. 28-29. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf
47. Овчарук О. В. Концептуальні підходи до застосування технологій відкритої освіти та дистанційного навчання у зарубіжних країнах та їх роль у процесах модернізації освіти / О. В. Овчарук. – Режим доступа : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/ITZN/em1/content/06oovemp.html>
48. Олійник О. В. Інформаційні технології дистанційного навчання у вищій бібліотечній освіті США: дис. ... к-та наук з соціальних комунікацій / О. В. Олійник. – Х., 2008. – 230 с.
49. Орлов В. Ф. Концептуальні засади формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх // Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика : монографія / [Алексеева С.В., Закатнов Д.О., Орлов В.Ф. та ін.]; за наук. ред. Д.О. Закатнова. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 196 с.
50. Пискунова Т. Г. Проблемы реформирования информационно-образовательного пространства в современных условиях [Электронный ресурс] / Т. Г. Пискунова // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и

перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 36-37. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf

51. Половин Б. А. Персональне освітнє середовище як базовий структурний елемент сучасного навчання [Електронний ресурс] / Б. А. Половин // Електронні засоби та дистанційні технології для навчання протягом життя : тези доповідей IX Міжнар. наук.-метод. конф., м. Суми, 14-15 листопада 2013 р. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – С. 78 – 79. – Режим доступу : <ftp://lib.sumdu.edu.ua/rio/2013/ELDL-2013.pdf>

52. Преподавание в сети Интернет: Учеб. пособие / Ответ. ред. В.И. Солдаткин. – М.: Высшая школа, 2003. – 163 с.

53. Пряжников М. С. Особиста професійна перспектива. – К.: Газета «Психолог» № 4, 2004. – С. 6-8.

54. Пахальян В.Э. Психологическое консультирование: Учебное пособие. – СПб.: Лидер, 2006. – 256 с.

55. Савицька В. О. Психологічний супровід професійного навчання як умова формування психологічної готовності до професійної діяльності / В. О. Савицька // Проблеми сучасної психології : збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2009. – Вип. 4. – С. 353-360.

56. Сисоева С.О. Проблеми дистанційного навчання: педагогічний аспект // Неперервна професійна освіта: Теорія і практика. – Випуск III-IV. – 2003. – С. 81.

57. Слюсарев Ю. В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности: автореф. дис. . канд. психол. наук / Ю. В. Слюсарев. – 1992. – 16 с.

58. Сущенко, Л. О. Педагогічний супровід розвитку креативної особистості / Л. О. Сущенко // Психологічні науки: реалії та перспективи Класичного приватного університету. – 2011. – Вип. 26. – С. 131-136.

59. Реан А. А. Социально-педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – Серия «Мастера психологии». – СПб: Питер, 2000. – 212 с.

60. Рыбалко Е. В. Сравнительный анализ дидактических принципов традиционного и дистанционного образования <http://users.kpi.kharkov.ua/lre/seminar/19.htm>

61. Рыжова Н. И. Актуальность развития понятия «социально-образовательная среда» в условиях информатизации современного общества [Электронный ресурс] / Н. И. Рыжова // Дистанционное обучение в высшем профессиональном образовании: опыт, проблемы и перспективы развития : материалы VI Межвуз. науч.-практ. конф., г. Санкт-Петербург, 6 июня 2013 г. – СПб. : СПбГУП, 2013. – С. 89-91. – Режим доступа : www.gup.ru/uni/science/conference/do_2013.pdf

62. Технологія створення дистанційного курсу : навч. посіб. / В. Ю. Биков, В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко та ін. – К. : Міленіум, 2008. – 324 с.

63. Трухан О. Психологічний аналіз життєвих цінностей студентів різних професійних напрямків //Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 12. – С. 52-58.

64. Хуторской А. В. Предпосылки дистанционной педагогики / Преподавание в сети Интернет: Учеб. пособие / Ответ. ред. В.И. Солдаткин. – М.: Высшая школа, 2003. – С. 678.

65. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: Монографія. – Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. – 236 с.

66. Шуневич Б., Кахович А. Укладання дистанційних курсів на віртуальному навчальному середовищі ILIAS: Навч.-метод. посібн. для викладачів вищ. навч. закл. – Львів: Видавн. центр ЛШПБ, 2005. – 70 с.

67. Gregor A.D. Globalization, Trade Liberalization and Higher Education: Research Areas and Questions. Occasional Papers in Higher Education (Number 10) /Alexander D. Gregor. – The University of Manitoba: The Centre for Higher Education Research and Development, 2002. – 34 p.

68. Chou C. C. Formative evaluation of synchronous CMC systems for a learnercentered online course / C. C. Chou // Journal of Interactive Learning / — Vol. 12, Num 3/4. 2001. – P. 173–

192.

69. Gaillard-Kenney S. Adjunct faculty in distance education: what program managers should know / S. Gaillard-Kenney // Distance Learning. – Vol. 3, Num. 1, 2006. – P. 9-17.

70. Lavooy M. J. Computer-mediated communication: Online instruction and interactivity / M. J. Lavooy, M. H. Newlin // Journal of Interactive Learning Research. – Vol.14, Num.2. 2003. – P. 157-165.

71. Tu C.H. The relationship of social presence and interaction in online classes / C.H. Tu, M. McIsaac // The American Journal of Distance Education / – Vol.16, Num. 3. 2002. – P. 131-150.

РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

6.1. Концепція створення Центрів консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів

В сучасних умовах успішна кар'єра є невід'ємною складовою самореалізації людини та її професійного розвитку, засобом і чинником, які сприяють її самоствердженню, процесом, в якому найповніше реалізується соціальний потенціал особистості. Отримання робочого місця, яке найбільше відповідає інтересам і можливостям працівника, приносить задоволення як моральне (престиж, кваліфікація, повага), так і матеріальне (розмір заробітної плати) – це і є кар'єрою особистості, її просуванням у робочому середовищі.

Перед професійно-технічними навчальними закладами постала проблема підготовки своїх випускників до професійної діяльності, впродовж якої вони з великою часткою вірогідності будуть змінювати спеціальність або професію, здійснювати перенавчання, а в екстремальних випадках – й починати заново професійну кар'єру. Розв'язання зазначеної проблеми передбачає надання учням відповідної психолого-педагогічної підтримки, яка може здійснюватися в межах функціонування окремих структурних підрозділів закладів професійно-технічної освіти, а саме – Центрів консультування з професійної кар'єри (можливі й інші варіанти назв таких центрів, наприклад – Центр з розвитку кар'єри, Центр з кар'єрного консультування та працевлаштування, Центр кар'єрного зростання тощо).

Сьогодні Центри кар'єри не є поширеним явищем у системі професійно-технічної освіти. Найбільша кількість Центрів зосереджена у Волинській області, де майже у кожному районі при закладах професійно-технічної освіти за сприянням Державної служби зайнятості створено такі Центри (див. рис. 6.1 і табл. 6.1). Попри недовгий час функціонування Центрів, рівень працевлаштування випускників ПТО в області збільшився на 10% [http://nmc-pto.volyn.ua/images/imagesdata/analituka_centrkareru.pdf].

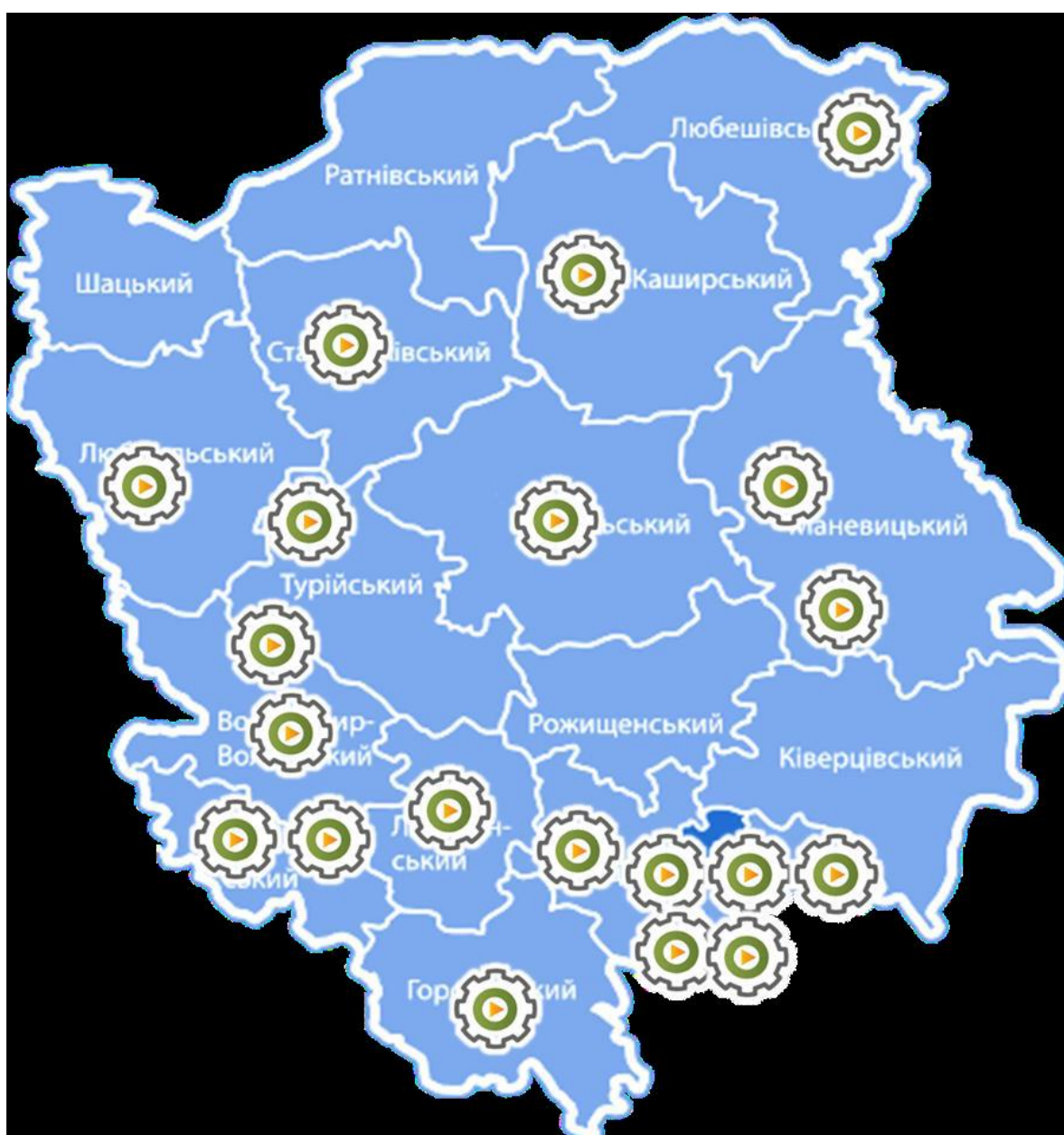


Рисунок 6.1. Карта центрів кар'єри закладів професійної (професійно-технічної) освіти Волині

Інформація про створення Центрів кар'єри на базі закладів професійно-технічної освіти Волинської області

Назва	Дата створення
Центр професійної кар'єри ДНЗ «Нововолинський центр ПТО»	24.05.2017 р.
<i>Центр професійної кар'єри відділення ДНЗ «Нововолинського центру ПТО» (ПТУ № 11 м.Нововолинська)</i>	22.06.2017 р.
Центр кар'єри ДПТНЗ «Луцьке ВПУ будівництва та архітектури»	25.10.2017 р.
Центр кар'єри Торчинського професійного ліцею	17.11.2017 р.
Центр кар'єри ДПТНЗ «Камінь-Каширське ВПУ»	07.06.2017 р.
Центр кар'єри ДНЗ «Ковельський центр ПТО» (<i>Ковельського професійного ліцею</i>)	28.11.2017 р.
Центр розвитку кар'єри Любомльського професійного ліцею	24.05.2017 р.
Центр професійної кар'єри ДПТНЗ «Луцьке ВПУ»	23.06.2017 р.
Центр професійного зростання ЛЦ ПТО	22.11.2017 р.
Центр професійного становлення «Крок до успіху» Оваднівського професійного ліцею	16.05.2017 р.
Центр кар'єри Локачинської філії Оваднівського профліцею	15.09.2017 р.
Центр кар'єри ПТУ №22 смт. Луків	21.06.2017 р.
Центр кар'єрного зростання «Профі» Володимир-Волинського ВПУ	29.05.2017 р.
Центр професійної кар'єри Колківського ВПУ	23.06.2016 р.
Центр кар'єри Старовижівського професійного ліцею	02.06.2017 р.
Центр кар'єри ПТУ №27 м.Берестечка	20.11.2017 р.
Центр кар'єри Маневицького професійного ліцею	21.09.2017 р.
Центр розвитку кар'єри Волинського коледжу НУХТ	27.04.2017 р.
Центр професійного розвитку Луцького технічного коледжу ЛНТУ	22.11.2017 р.
Центр кар'єри Любешівського технічного коледжу ЛНТУ	30.05.2017 р.

Наразі як процес консультування з професійної кар'єри учнів, так і Центри кар'єри не набули широкого поширення у практиці освітньої діяльності закладів ПТО, відсутня й єдина система поглядів на їх призначення та шляхи розвитку. Тому дана проблема потребує висвітлення теоретичних аспектів розробки концепції та структури центрів консультування з професійної кар'єри як організаційно-педагогічного середовища формування кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ, розробки концепції їх створення та функціонування.

Наразі концепцію розглядаємо як довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до

невизначеності умов середовища план, який супроводжується постійним аналізом і моніторингом в процесі його реалізації та спрямований з певною метою на досягнення успіху в кінцевому результаті.

Метою концепції є визначення організаційно-педагогічних умов створення системи консультування з професійної кар'єри у закладах професійно-технічної освіти, яка буде сприяти ефективному розвитку професійно-кар'єрної реалізації учнів ПТНЗ у різноманітних галузях економіки; забезпеченню їх конкурентоспроможності та формування здатності до працевлаштування.

На нашу думку, в центрах професійної кар'єри системи ПТО консультування переслідує подвійну мету: по-перше – допомогти у процесі працевлаштування майбутньому випускнику, а по-друге – озброїти учня необхідними знаннями, вміннями та навичками, що дають змогу успішно адаптуватись до реальних життєвих обставин, мінливого ринку праці та свідомо підходити до вирішення проблем побудови власної професійної кар'єри. Важливим є те, що професійна кар'єра може проходити як по лінії спеціалізації (поглиблення в одній, обраній на початку професійного шляху лінії руху), так і транспрофесіоналізації (оволодіння іншими областями людського досвіду, пов'язане, швидше всього, із розширенням інструментарію та галузей діяльності) [4, с. 33]. Проходження особистості через ту чи іншу лінію потребує створення дієвої системи консультування з питань професійної кар'єри (у нашому випадку, в системі ПТО), що можливе лише за умови спільних дій усіх викладачів, майстрів виробничого навчання й адміністрації навчального закладу, налагодження взаємодії з роботодавцями, територіальними підрозділами Державної служби зайнятості тощо.

Передумовою для створення Центрів консультування з професійної кар'єри є розробка Концепції, яка відображає головну думку про суть, значення та місце становлення професійної кар'єри в суспільстві на певному етапі його соціально-економічного розвитку. У Концепції визначено основну мету, низку завдань, на реалізацію яких вона спрямована; запропоновано шляхи розв'язання проблем сьогодення; визначено організаційну структуру професійного кар'єрного

консультування учнів і випускників ПТНЗ.

Очікуваними результатами реалізації діяльності Центру консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ, на нашу думку, можуть бути:

- нормативно-правове, методичне, організаційне забезпечення та інформаційний супровід діяльності Центру кар'єри;

- використання сучасних технологій кар'єрного консультування з метою удосконалення системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів;

- створення умов для формування і розвитку компетенцій, необхідних людині для самостійної орієнтації та професійного самовизначення, побудови різних варіантів розвитку професійної кар'єри в умовах динамічно мінливого суспільства і ринку праці;

- збільшення частки випускників освітніх установ професійної освіти, працевлаштованих за отриманою професією у перший рік після випуску в загальній кількості працевлаштованих випускників зазначеної категорії;

- скорочення частки випускників освітніх установ професійної освіти, що мають ризик бути безробітними, в загальній кількості випускників тощо.

У процесі створення Центру кар'єри повинні враховуватися певні позиції: статус даного об'єднання; ціннісні підстави діяльності; принципи, правила, норми роботи; мета діяльності; призначення (функції); очікувані результати; критерії ефективності діяльності; зміст, структура роботи; методи, засоби діяльності; організаційні форми, умови роботи; характер взаємодії з іншими подібними об'єднаннями; характер підпорядкованості.

Усі види діяльності Центру кар'єри планується здійснювати силами педагогічних працівників, об'єднаних в ініціативну групу за безпосереднього координування методистами і керівництвом ПТНЗ, а також співробітниками навчально(науково)-методичних центрів професійно-технічної освіти, науковцями тощо.

Отже, метою діяльності Центру консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ (Центр кар'єри) є виховання кваліфікованого фахівця, професіонала, конкурентоспроможного на ринку праці, готового до професійного росту,

здатного до професійної самореалізації шляхом формування в учнів кар'єрної компетентності.

Об'єктом діяльності Центру кар'єри є освітній простір, який стимулює процес формування кар'єрної компетентності учнів професійно-технічного навчального закладу.

Відповідно, предметом його діяльності окреслено навчально-виховну і методичну діяльність, спрямовану на формування кар'єрної компетентності, прагнення до вибору та реалізації професійної кар'єри учнями ПТНЗ.

Досягнення вищезазначеної мети діяльності Центру кар'єри можливе в разі вирішення таких основних завдань:

- розробити організаційно-педагогічну структуру Центру кар'єри з урахуванням динаміки освітніх потреб учнів (випускників) закладів повної середньої та професійно-технічної освіти, незайнятого населення та надання відповідних консультаційних послуг;

- розробити систему критеріїв оцінки ефективності функціонування Центру кар'єри та процедуру її моніторингу;

- сприяти в організації навчально-виробничої, професійної і переддипломної практик та стажувань для учнів ПТНЗ;

- організувати профінформаційні заходи за участю потенційних роботодавців: зустрічі, ярмарки вакансій, семінари, презентації компаній тощо;

- сприяти в організації профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл та ПТНЗ;

- організувати інформаційно-аналітичну роботу щодо ринку праці, включаючи моніторингову роботу та організацію соціологічних опитувань;

- здійснювати аналіз, апробацію програм, літератури, заходів в освітньому просторі побудови професійної кар'єри учнями ПТНЗ;

- організувати інформаційно-ділові зустрічі і співбесіди випускників з роботодавцями;

- налагоджувати зворотній зв'язок з компаніями-роботодавцями та випускниками ПТНЗ з метою відстеження їхнього кар'єрного зростання;

– взаємодіяти з органами державної влади та місцевого самоврядування, в тому числі, з територіальними органами державної служби зайнятості населення, відділами освіти, молодіжної політики, а також з громадськими організаціями та їх об'єднаннями, для сприяння в ефективному працевлаштуванні випускників;

– створювати банк вакансій і пропозицій для забезпечення працевлаштування випускників ПТНЗ;

– здійснювати підбір кандидатів серед випускників ПТНЗ на заявлені вакансії відповідно до встановлених роботодавцем критерій;

– надавати методичну допомогу учням щодо працевлаштування (підготовка характеристик, рекомендаційних листів, допомога у складанні резюме та інше);

– проводити тренінги для учнів (випускників) ПТНЗ щодо вдосконалення технології пошуку роботи в ринкових умовах, складання резюме та проходження співбесіди;

– надавати методичну допомогу в просуванні бізнес-ініціатив учнів і випускників;

– збирати, аналізувати та узагальнювати інформацію про результати роботи із працевлаштування випускників;

– проводити систематичні дослідження ринку праці на предмет виявлення мінливих вимог роботодавців до професійних компетенцій кваліфікованих робітників;

– розміщувати інформацію щодо ринку праці на офіційних сайтах ПТНЗ в мережі інтернет;

– створювати інтернет-ресурси щодо кар'єрного консультування та профорієнтаційної роботи з учнями старших класів закладів загальної середньої освіти та професійно-технічної освіти.

До числа основних функцій належать: діагностична, координаційна, навчальна, інформаційна, консультативна, виховна, стимулююча.

Діагностична функція спрямована на виявлення мотивів вибору та побудови кар'єри, кар'єрних орієнтацій, оцінки кар'єрних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників.

Координаційна функція передбачає спрямування зусиль персоналу Центру та педагогічних працівників на підготовку конкурентоспроможних робітників на ринку праці, готових до побудови кар'єри, професійного розвитку, здатних до професійної самореалізації.

Навчальна функція полягає у навчанні технології вибору, планування й реалізації професійної кар'єри.

Інформаційна функція полягає у забезпеченні учнів ПТНЗ актуальною інформацією щодо перспектив розвитку професійної кар'єри.

Консультативна функція передбачає надання консультативної допомоги в питаннях вибору, планування та реалізації професійної кар'єри.

Виховна функція полягає в реалізації завдань виховання кваліфікованого фахівця, професіонала, спроможного будувати власну кар'єру з урахуванням суспільних вимог.

Стимулююча функція полягає у своєчасному виявленні досягнень і недоліків у формуванні й розвитку побудови професійної кар'єри та застосуванні заходів, спрямованих на закріплення, зміцнення й розвиток позитивних зрушень та блокування й усунення негативних рис.

Завдання і функції, що покладаються на Центр кар'єри, визначають основні напрями його діяльності, проте таке розмежування є достатньо умовним, адже всі напрями безпосередньо знаходяться у внутрішньому взаємозв'язку, а достатнього рівня їх ефективної реалізації можна досягти тільки на компенсаційних засадах. З урахуванням взаємопов'язаності і взаємозалежності, кожний напрям діяльності Центру кар'єри має характерні особливості як за змістом, формами організації, так і функціями, що на них покладаються.

Напрямок кар'єрного консультування відповідає за здійснення та координацію профорієнтаційної і консультативної роботи, здійснює взаємодію з іншими Центрами кар'єри, територіальними підрозділами Державної служби зайнятості, загальноосвітніми навчальними закладами тощо.

Даний напрям включає в себе: професійне просвітництво – забезпечення майбутніх фахівців інформацією про світ професій, навчальні заклади,

можливості професійної кар'єри; професійне консультування з питань вибору професії, можливостей отримання професійної підготовки; консультування педагогічних працівників, методистів з організації і проведення заходів, спрямованих на формування в учнів кар'єрної компетентності.

Напрямок розвитку престижу професії спрямований на вироблення в учнів навичок самопрезентації та ефективної поведінки на ринку праці (тренінги, семінари, майстер-класи, ділові ігри, кейси та консультації зі створення грамотного портфоліо, проходження співбесіди, розвиток кар'єри тощо). Насамперед, цей напрям охоплює методичну роботу з упровадження в навчальний процес дидактичних і методичних компонентів у межах профорієнтаційних заходів: «Найкращий у професії», «Майбутня професія – майбутня власна справа»; створення, апробація методичних і дидактичних розробок міждисциплінарного характеру в межах формування знань і вмінь про майбутню професійну діяльність [6; 9; 10; 13; 18; 21].

Напрямок сприяння працевлаштуванню відповідає за поінформування учнів і випускників про наявні вакансії, стажування, практики, навчальні курси в компаніях роботодавців. Проводиться консультативна допомога з питань працевлаштування та планування кар'єри; надається учням інформація про ситуацію на ринку праці; створюється банк даних вакансій тощо.

Напрямок «Освіта впродовж життя» передбачає: формування установки на власну активність у випускників ПТНЗ і дорослого населення щодо пошуку роботи в разі її втрати та переорієнтацію на нову, при необхідності; супровід процесів кар'єрного зростання, перенавчання на нову професію, підвищення кваліфікації, формування банку даних резюме учнів навчального закладу, підтримку «зворотного зв'язку» з випускниками тощо.

На нашу думку, створення і системне функціонування Центрів консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ буде сприяти:

- підвищенню конкурентоспроможності та мобільності випускників ПТНЗ на ринку праці;
- формуванню договірних відносин з установами різних правових форм

власності з метою розширення меж соціального партнерства;

- підвищенню ділової активності учнів і випускників ПТНЗ;
- створенню банку вакансій і пропозицій для забезпечення працевлаштування випускників ПТНЗ;
- координації навчально-виховної діяльності педагогічних працівників щодо системної роботи з учнями у напрямі формування знань і вмінь із побудови професійної кар'єри;
- упровадженню інноваційних підходів в організацію діяльності учнів із планування власної кар'єри;
- використанню і поширенню інноваційних підходів у змісті матеріалів професійно кар'єрного спрямування;
- координації роботи педагогічних працівників ПТНЗ у напрямі проведення системної роботи з учнями;
- накопиченню й систематизації інформації з професійної кар'єри;
- проведенню обласних методичних, освітніх, науково-практичних заходів із розвитку професійної кар'єри;
- організації співпраці з роботодавцями, підприємствами та установами;
- розповсюдженню матеріалів із побудови та розвитку професійної кар'єри.

6.2. Науково-методичний супровід діяльності Центрів консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ

Наразі актуальним питанням є створення Центрів консультування з професійної кар'єри для учнів професійно-технічних навчальних закладів. Створення, робота, координування діяльності цих Центрів потребує відповідного методичного супроводу згідно із сучасними вимогами та підходами. Основні підходи до розв'язання проблеми підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри відображено в багатьох працях. Проблеми підготовки учнівської молоді до планування професійної кар'єри приділяли увагу в своїх працях такі науковці, як: С. Алексєєва, Д. Закатнов, Л. Єршова,

В. Лозовецька, В.Любарець, А. Нікуліна, В. Орлов та ін. Проте аналіз досліджень свідчить про обмежений обсяг практичних матеріалів, необхідних для системи професійно-технічної освіти щодо методичного супроводу функціонування Центрів консультування з професійної кар'єри.

Методичний супровід створення Центрів консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ – це комплекс психолого-педагогічних, соціальних, мотиваційних, організаційних і правових засобів, а також неформальних і формальних правил, методів, принципів, ціннісних орієнтирів і організаційних форм. Як цілісна система дій та заходів щодо становлення професійної кар'єри учнів, методичний супровід повинен бути інноваційно-гнучким та відповідати процесам реформ в освіті [20].

Вимоги до методичного супроводу створення та функціонування Центрів консультування з професійної кар'єри у професійно-технічній освіті (ПТО) зумовлені нормативно-правовим забезпеченням, галузевим спрямуванням навчального закладу, показниками його діяльності та прагненням до впровадження новітніх освітніх технологій. Методичний супровід створення Центрів консультування професійної кар'єри у ПТНЗ передбачає: розробку теоретико-методологічних основ діяльності Центру; визначення чинників і принципів його створення; обґрунтування на теоретичному рівні моделі функціонування Центру; апробування технологій підготовки учнів до вибору й реалізації професійної кар'єри та методик кар'єрного консультування.

Принагідно зазначимо, що в літературі можна зустріти різні підходи до визначення процесу кар'єрного консультування. Британська асоціація консультування визначає консультування як процес, під час якого відкрито й виразно пропонує і погоджується присвятити свій час, увагу та повагу іншій людині або людям, які тимчасово будуть в ролі його клієнтів [2; 8; 11].

Існують різноманітні підходи до визначення змісту процесу консультування. Так, В. Е. Gilland пропонує саму загальну структуру, що охоплює шість пов'язаних між собою стадій, а саме: 1) дослідження проблем (консультант фіксує виниклу в клієнта проблему); 2) двовимірне визначення проблем

(консультант дає точну характеристику проблеми клієнта, встановлюючи як емоційні, так і когнітивні її аспекти, і на цій основі досягає єдиного з клієнтом розуміння проблеми); 3) ідентифікація альтернатив (консультант складає письмовий список варіантів вирішення проблеми, спонукаючи клієнта висувати додаткові альтернативи); 4) планування (консультант допомагає клієнту вибрати найбільш реалістичне вирішення проблеми); 5) діяльність (консультант сприяє реалізації плану вирішення проблеми і допомагає клієнту будувати діяльність з урахуванням обставин, часу, емоційних затрат, можливих труднощів і невдач); 6) оцінка і зворотний зв'язок (консультант спільно з клієнтом оцінює ступінь реалізації мети) [24].

Інші автори [3; 5; 12; 13; 15] розглядають консультування з професійної кар'єри як поетапний процес. Так, В. Меновщиков виділив такі етапи кар'єрного консультування:

1 етап – встановлення контакту й орієнтування клієнта на роботу;

2 етап – збір інформації про клієнта, вирішення питання «В чому проблема?»;

3 етап – усвідомлення бажаного результату, відповідь на запитання: «Чого Ви бажаєте домогтися?»;

4 етап – вироблення альтернативних рішень, які можна позначити, як: «Що ще ми можемо зробити з цього приводу?»;

5 етап – узагальнення консультантом в формі резюме результатів взаємодії з клієнтом [11].

Основні етапи методичного супроводу створення та функціонування Центрів консультування з професійної кар'єри у ПТНЗ та поетапність цього процесу (див. табл. 6.2).

Етапи методичного супроводу Центрів консультування з професійної кар'єри у ПТНЗ

Етапи супроводу	Напрями діяльності
Планування і підготовка	Визначення потреб у супроводі і підтримці серед координаторів Центрів і педагогічних працівників. Розробка концепції супроводу. Пошук джерел підтримки і навчання. Розробка методичних супровідних матеріалів. Визначення критеріїв оцінки ефективності супроводу.
Супровід	Розширення знань і розвиток навичок координаторів. Актуалізація внутрішніх сил і резервних можливостей. Консультування з конкретних проблем. Інформаційна й аналітична підтримка, забезпечення методичними розробками. Допомога в пошуку оптимальних технологій і методик.
Використання результатів навчального процесу	Закріплення засвоєних стратегій і набуття навичок. Внесення змін і доповнень у практичну діяльність. Аналіз професійно-педагогічної діяльності та взаємне навчання координаторів
Відібрані заходи та їх підтримка	Неформальний контроль і відстеження змін у діяльності координаторів. Коригування моделі поведінки координаторів. Розширення джерел ресурсного забезпечення. Підтримка і розвиток ініціативи. Організація інформаційного обміну і контактів між координаторами Центрів консультування з професійної кар'єри у ПТНЗ
Підсумковий аналіз	Підготовка даних для підсумкового аналізу та оцінки ефективності процесу супроводу. Розробка рекомендацій щодо підвищення якості навчання фахівців Центрів і супроводу діяльності Центрів. Створення перспективних проектів і програм підтримки супроводу професійної діяльності координаторів Центрів консультування з професійної кар'єри у ПТНЗ.

Ефективність функціонування Центру залежить від його кадрового забезпечення. У цьому напрямі повинні бути апробовані дві основні можливості. Перша з них полягає в організації навчання консультантів-педагогів безпосередньо в навчальному закладі, у тому числ, дистанційного навчання. З цією метою повинні бути встановлені зв'язки з регіональним НМЦ ПТО та з Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України. Важливе місце відводиться також самоосвіті педагогічних працівників закладу професійно-технічної освіти, їхньої участі в методичній роботі, безпосередньо пов'язаної з удосконаленням педагогічного процесу в Центрі кар'єри. Друга можливість пов'язана з орієнтацією на запрошення позаштатних консультантів, що дасть

зможу залучити до процесу консультування і навчання досвідчених фахівців із вищих навчальних закладів, територіальних підрозділів Державної служби зайнятості, підприємств тощо.

Список використаних джерел

1. Гиляжева Г. З. Проблема модернизации сайта центра карьерного развития г. Магнитогорска для эффективного профессионального самоопределения школьников // *Теплотехника и информатика в образовании, науке и производстве : сборник докладов IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Теплотехника и информатика в образовании, науке и производстве»* (г. Екатеринбург, 26-27 марта 2015 г.). – Екатеринбург : УрФУ, 2015. – С. 227-231.
2. Глэддинг С. Психологическое консультирование. – СПб.: ПитерКом, 2002. – 736 с.
3. Демидова И.Ф. Основные направления консультирования по вопросам планирования карьеры // *Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. по матер. XV междунар. науч.-практ. конф. Часть II.* – Новосибирск: СибАК, 2012. – С. 102-109.
4. Дубиненкова Е.Н. Карьерное консультирование: метод указания. – Ярославль : ЯрГУ, 2010. – 48 с.
5. Закатнов Д. Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді / Дмитро Закатнов // *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.].* – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 86-94.
6. Злочевська Л. Орієнтовно-розвивальна програма «Сходинки до професії» у виборі й реалізації професійної кар'єри / Людмила Злочевська // *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [ред. кол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.].* – К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015. – Вип. 6. – К.: «НВП Поліграфсервіс». – С. 117-128.
7. Капустин С. А. Границы возможностей психологического консультирования // *Вопросы психологии.* – 1993. – № 5. – С.50-56.
8. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. – М.: Академический Проект, 2000. – 240 с.
9. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Академия, 2005. – 336 с.
10. Любарець В.В. Формування готовності учнів ПТНЗ до професійного самовизначення / В.В. Любарець // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/.../Любарець%20В.В.%20Форм>. – Назва з екрану.
11. Меновщиков В. Ю. Введение в психологическое консультирование. – М.: Смысл, 1998. – 109 с.
12. Мучински П. Психология, профессия, карьера. – СПб.: Питер, 2004. – 539 с.
13. Орлов В. Ф. Аксиогенез уявлень учнів ПТНЗ про професійний успіх / В. Ф. Орлов // *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.].* – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 27-34.
14. Парнов Д.А. Моя будущая профессия. Программа и методическое пособие по проведению курса учебных занятий для активизации профессионального самоопределения обучающихся по профессиям НПО и СПО / Под науч. ред. С.И. Вершинина. – М.: «НОУ ИСОМ», 2007. – 116 с.
15. Парнов Д.А. Моя будущая профессия и карьера. Технологии профессиональной ориентации молодежи. – М.: Типографский отдел ООО «ЦВТ Ориентир», 2009. – 128 с.
15. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і

практика : монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В.Ф. та ін.] ; за заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 160 с.

16. Резапкина Г.В. Я и моя профессия: программа профессионального самоопределения для подростков: Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов. – М.: Генезис, 2000. – 128 с.

17. Савина М.С. Формирование ключевых компетенций обучающихся: предпринимательство, трудоустройство, коммуникации. – М.: НП «АПО», 2006. – 126 с.

18. Савина М.С., Солнцева В.А., Савин А.А. Профориентационное сопровождение профессиональной карьеры. методическая разработка. – М., 2001. – 50 с.

19. Степаненков П.В. Информационно-коммуникационные технологии в профориентационной работе с обучающимися. Дисс. ...канд. пед. наук. – Москва, 2009. – 185 с.

20. Тарита Л. Г. Методическое сопровождение инновационных процессов в управлении районной образовательной системой : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01 - Санкт-Петербург, 2000. – 21 с.

21. Торчевська Н. Ділова гра як інтерактивний метод консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ / Наталя Торчевська // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи : тези доп. ІХ міжнар. наук.-практ. конференції (м. Хмельницький, 9-10 листоп. 2017 р.) / ред. кол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич [та ін.]. – Хмельницький : ХНУ, 2017. – С. 103-104.

22. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

23. Яковлева Ю. С. Центр карьерного роста и профессиональной ориентации [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу: <http://nklpis.ru/college/struktura/podrazdelenija/ckr-i-po/>

24. Gilliland В.Е., James R.К., Browman J.Т. Theories and Strategies in Counseling and Psychotherapy. 2-nd Ed. Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-Hall, 1989.

Наукове видання

Алексєєва Світлана Володимирівна
Величко Неля Олександрівна
Єршова Людмила Михайлівна
Закатнов Дмитро Олексійович
Кузьмінська Леся Дмитрівна
Лозовецька Валентина Терентіївна
Орлов Валерій Федорович

**СИСТЕМА КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ:МОНОГРАФІЯ**

Монографія