

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

ЯК ПЛАНУВАТИ ВЛАСНУ ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ

*Методичні рекомендації
для учнів професійно-технічних навчальних закладів*

ЖИТОМИР «ПОЛІССЯ» 2019

УДК 377.011.3-052:005.966-027.561:159.9

Я44

*Рекомендовано Вченою радою
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
протокол № 15 від 27 грудня 2018 року.*

Рецензенти:

Герлянд Т. М., старший науковий співробітник лабораторії технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник;

Селецький А. В., завідувач відділу наукової реферативної та аналітичної інформації у сфері освіти ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського, кандидат історичних наук, старший науковий співробітник.

Я44 Як планувати власну професійну кар'єру: методичні рекомендації для учнів ПТНЗ / Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. – Київ: ППТО НАПН України, 2019. – 80 с.

ISBN 978-966-655-

Методичні рекомендації підготовлені з урахуванням особливостей освітнього середовища закладів професійної (професійно-технічної) освіти та індивідуального розвитку й саморозвитку особистості їх учнів. Рекомендації покликані допомагати учням вибирати, планувати та реалізовувати професійну кар'єру.

Для учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, практичних психологів, соціальних педагогів, а також усіх, хто працює у сфері профорієнтаційної роботи та кар'єрного консультування учнівської молоді.

УДК 377.011.3-052:005.966-027.561:159.9

ISBN 978-966-655-

© Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2019;

© В. Б. Байдулін, Л. С. Злочевська, Н. В. Торчевська, 2019

Зміст

Передмова.....	4
Стан сучасного ринку праці в Україні та механізми його регулювання.....	6
Самовиховання та саморозвиток у плануванні професійної кар'єри.....	11
Планування професійної кар'єри учнями закладів професійної (професійно-технічної) освіти	25
Тренінг «Управління професійною кар'єрою»	45
Додатки.....	57
Рекомендована література.....	75

Передмова

Діяльність людини в обраній професії є частиною її життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації й регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі цієї стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи. Соціальна оцінка професійної діяльності людини у вигляді кар'єрного просування, окрім визнання вже досягнутих успіхів, дозволяє особі розкрити нові якості та здібності, пізнати і реалізувати себе на новому рівні. Таким чином, планування і здійснення кар'єри, задовольняючи потреби працівників у самоповазі і самореалізації, стає одним з найпотужніших чинників, що мотивують їх трудову діяльність.

Професійне становлення сучасного фахівця відбувається в складних соціально-економічних умовах, що характеризуються невизначеністю, суперечливістю, нестабільністю, і це значною мірою утруднює реалізацію професійної кар'єри. У визначенні умов успішного професійного становлення фахівця протягом усього професійного шляху особливе значення має етап професійного навчання, на якому майбутній спеціаліст повинен розробляти варіанти своєї професійної кар'єри, планувати її етапи, співставляти професійні вимоги та свої здібності, ставити мету і цілі своєї майбутньої кар'єри та визначати засоби їх досягнення.

Професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників є однією з найбільш гострих проблем у системі освіти. Сучасна економіка потребує компетентних спеціалістів, орієнтованих на досягнення успіху в професійній діяльності та здатних планувати свій кар'єрний та професійний розвиток. У той же час молодь є найбільш вразливою групою на ринку праці.

Становлення майбутнього фахівця в процесі підготовки у навчальному закладі включає в себе не тільки набуття певних знань та умінь, а й формування професійно-орієнтованих установок, інтересів, ціннісних орієнтацій та спеціальних навичок, необхідних у подальшій роботі. Відбувається також соціалізація майбутнього спеціаліста, на яку впливають властивості особистості і тісно пов'язаний із ними характер взаємодії з соціальним середовищем. У людини повинні бути сформовані не тільки професійні знання та вміння, а й особистісні якості, такі як мобільність, готовність до змін, вміння швидко та ефективно адаптуватися до нових

умов, також мають бути розвинуті професійна спрямованість, особистісна готовність діяти в складних умовах сучасної економіки.

Здатність до планування своєї кар'єри дасть можливість передбачати результати власної діяльності, діяльності інших та наслідки імовірних подій у професійному житті, передбачити можливість досягнення будь-якої мети за умов певного способу дій, що і складає зміст процесу планування як детермінуючого фактора професійної підготовки майбутнього фахівця.

Здатність до кар'єрного планування, що розглядається в контексті саморозвитку, виступає як здатність до передбачення подій зовнішнього та внутрішнього життя, пов'язаних із вирішенням задач майбутньої діяльності та саморозвитку. Під час планування особа ставить себе у центр подій, передбачає результати не тільки власної діяльності, але й бачить себе в оновленій якості.

На цьому етапі особистість приймає низку важливих рішень, які стосуються вибору місця та виду професійної діяльності, стилю життя та конкретних завдань на майбутнє, коригування ціннісних орієнтацій у співвідношенні з майбутнім статусом та новими життєвими планами. Вибір власної життєвої стратегії є необхідною складовою проектування кар'єри.

Майбутній фахівець ще в період навчання має бути впевнений, що його інтелектуальний та творчий потенціал буде затребуваним на ринку праці. У нього мають бути сформовані не тільки професійні знання і вміння та певні особистісні якості, такі як гнучкість, готовність до змін, уміння швидко і ефективно адаптуватися до нових умов, а й розвинута професійна спрямованість та особистісна готовність професійно реалізувати себе в сучасних умовах. Таким чином, характерною особливістю планування кар'єри майбутнього кваліфікованого робітника у процесі професійної підготовки є спрямованість на створення можливостей та умов формування і розвитку кар'єрної готовності в межах обраної спеціальності; розвиток особистісно-професійної компетентності, яка сприяє кар'єрному зростанню та реалізації кар'єрного потенціалу, успішному працевлаштуванню та посадовому просуванню.

Розвиток сучасного фахівця полягає в реалізації його кар'єрного потенціалу та можливості застосувати власну конкурентоспроможність на сучасному ринку праці. Проектування кар'єри в динамічних соціально-економічних умовах є однією із ключових умов професійного та життєвого успіху людини.

Стан сучасного ринку праці в Україні та механізми його регулювання

Україна, як суверенна держава, перебуває у стадії глибоких економічних реформ з метою побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність багатьох ринків: землі, капіталу, житла, товарів, послуг, робочої сили тощо. Ринок праці є невід'ємною складовою частиною загальноекономічного ринкового механізму. Він характеризується як одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства, де відбиваються всі сторони його життєдіяльності, проявляється різноманітність інтересів та протиріч. Процес його функціонування постійно перебуває у полі зору держави, оскільки відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства має загальнодержавне значення. Негативні тенденції перехідного періоду визначаються зростанням безробіття, падінням продуктивності праці. У зв'язку з цим необхідно проводити активну політику у сфері зайнятості, що передбачає здійснення соціального захисту населення від безробіття на основі зростання зайнятості і підвищення життєвого рівня.

Стан ринку праці та тенденція до зростання числа безробітних свідчать про потребу вжиття термінових заходів, необхідних для вирішення проблеми зайнятості та створення робочих місць. Як свідчать дані Державної служби статистики України, ситуація на ринку залишається напруженою та супроводжується скороченням попиту на робочу силу. Обсяги та рівень зайнятості населення є вкрай низькими. Чисельність зайнятого населення у І півріччі 2017 р. становила близько 16 млн. осіб. Рівень зайнятості становив 56,5 %, зокрема у міських населених пунктах – 57,3 %, у сільській місцевості – 54,9 %. Рівень зайнятості серед чоловіків був вищим, ніж серед жінок, відповідно 61,9 % та 51,7 %. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Київ (62,0 %) та Дніпропетровській (61,7 %) області, а найнижчий – у Донецькій (50,7 %) та Тернопільській (51,4 %) областях. Значною залишається питома вага зайнятих у неформальному секторі економіки. Кількість зайнятих у цьому

секторі економіки становить 4,3 млн., або 26,4 % від загальної кількості зайнятого населення. Серед видів економічної діяльності найбільш поширеною така зайнятість є у сільському, лісовому та рибному господарствах, в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів, а також у будівництві. В усіх видах економічної діяльності та майже в усіх регіонах зменшується середньооблікова кількість штатних працівників. У жовтні 2017 р., за даними Державної служби статистики України, середньооблікова кількість штатних працівників становила лише 8 млн. осіб і у порівнянні з жовтнем 2016 року скоротилася на 726 тис. осіб. Найбільш суттєво таке скорочення відбувається у промисловості, освіті, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті та на транспорті. Суттєвими є обсяги вимушеної неповної зайнятості. Кількість осіб, які перебували у відпустках без збереження заробітної плати, за дев'ять місяців 2017 р. становила 58 тис. осіб, а кількість працюючих, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), – 698,0 тис. осіб, або 8,6 % середньооблікової кількості штатних працівників. Найбільш поширеною ця форма зайнятості є у Дніпропетровській, Харківській, Полтавській, Сумській, Запорізькій, Донецькій та Луганській областях, де у скороченому режимі працює від 10 до 20 % кількості працівників. Серед працюючих у режимі скороченого робочого часу половину становлять працівники підприємств промисловості, кожен третій – це працівник на транспорті та складському господарстві. Зростає кількість працівників, попереджених про заплановане масове звільнення. Протягом січня–листопада 2017 р. роботодавці проінформували Державну службу зайнятості про заплановане масове звільнення 427,0 тис. працівників, що вдвічі більше, ніж у відповідному періоді минулого року. Значними залишаються обсяги та рівень безробіття. Чисельність безробітних становить 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,2 %, а серед осіб працездатного віку – 9,6 % економічно активного населення. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається удвічі вищим, ніж у середньому по країні, а саме 21,3 % економічно активного населення. Серед міських мешканців рівень безробіття становить 9,0 %, серед сільських – 9,7 %. Серед

чоловіків цей показник становить 10,3 %, а серед жінок – 8,0 %. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у місті Києві та Одеській області, відповідно 6,5 % та 6,8 %, а найвищий – у Тернопільській, Полтавській, Донецькій та Луганській областях (11,8 %–15,6 %). Попит на працівників скорочується практично в усіх видах економічної діяльності та за основними розділами класифікації професій. Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 грудня 2017 р. становила 34 тис. та, у порівнянні з відповідною датою минулого року, скоротилася на чверть. Зокрема, у Закарпатській області – більш ніж на третину, а у Києві, Чернігівській, Дніпропетровській та Донецькій областях – наполовину. Суттєвим залишається дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Станом на 1 грудня 2017 р. на одне вільне робоче місце претендувало 13 безробітних (на 1 грудня 2015 р. – 10 осіб). Зокрема, у Хмельницькій, Запорізькій та Луганській областях на одну вакансію претендувало 31–42 особи.

На сьогоднішній день існує багато проблем щодо обліку безробіття в Україні, що не дають змоги об'єктивно оцінювати всі реалії, а саме: неможливо врахувати осіб, які втратили надію отримати робоче місце і не стоять на обліку в службі зайнятості; статистика не враховує часткову зайнятість, тобто тих, що примусово перебувають у відпустках з ініціативи керівництва, вважаються зайнятими; не завжди об'єктивна інформація з боку безробітних. Значна кількість осіб працює без офіційного оформлення, тому неможливо перевірити тих, хто отримує виплати з безробіття та задіяні в тіньовій економіці. Статистика не враховує також, що саме через відсутність роботи близько 7 млн. наших співвітчизників виїхали за кордон на заробітки. Не включається до складу безробітних понад 2 млн. селян, які живуть лише з присадибного господарства, ті, що працюють на «чверть ставки», та ті, хто має тимчасові підробітки.

Важливу роль у системі заходів щодо регулювання зайнятості може відігравати механізм пільгового оподаткування суб'єктів господарської діяльності, що дасть можливість створити ефективні робочі місця, а отже, і інформаційно-методичне та організаційне забезпечення ефективності зайнятості.

Разом із цим необхідно створити відповідну правову базу з метою захисту прав громадян – заробітчан за кордоном. Спеціалісти вважають, що настав слушний момент для започаткування концепції національної міграційної політики. На думку самих мігрантів, необхідно створити профспілку нового типу, яка б опікувалася захистом соціальних та правових інтересів українських заробітчан. Особливу увагу насамперед необхідно звернути на роз'яснення громадянам діючих конвенцій і міжнародних угод, що закріплюють права й умови, на яких допускається використання робочої сили іноземців у країні перебування. Реалізація основних напрямків розвитку трудового потенціалу в Україні забезпечить ефективне регулювання зайнятості та запобігання трудовій міграції населення.

Ринок праці – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут стикаються інтереси робітника та роботодавця при визначенні ціни праці та умов її функціонування. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона перебуває, залежить попит на робочу силу та її пропозиція, а відповідно, і рівень безробіття. Специфічність ринку праці економіки перехідного періоду впливає з глибоких суперечностей, що склалися у сфері трудових відносин на цьому етапі суспільного розвитку. З одного боку, зберігаються елементи відносин, властивих командно-адміністративній економіці, тобто так званий позаекономічний примус; низька мобільність робочої сили; бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоспроможністю; встановлення певних пільг для господарюючих суб'єктів, що використовують працю зазначеної категорії працездатного населення; державний розподіл кадрів вищої кваліфікації та ін., а з іншого – з'являються елементи ринкових відносин з властивою для них системою найму робочої сили, специфікою умов і оплати праці. Відповідно формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої та нової систем. Формування нових економічних відносин ефективно лише у тому випадку, коли врахований сучасний економічний стан і перспективи розвитку суспільства. Ця аксіома передбачає ключові

позиції держави в розв'язанні проблем зайнятості в перехідний період та створення ефективних механізмів регулювання трудових відносин.

З огляду на вищезазначене стає очевидним, що завдання держави полягає в тому, щоб врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин – адміністративних і економічних з використанням усіх можливостей державного сектора економіки у розв'язанні проблем та всіляко сприяти створенню ринкового сектора економіки. Паралельно з цим має йти процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці – служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників і т. ін. Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Це стосується системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Так у надрах старої економічної системи поступово зароджуються елементи нового. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці.

Найважливіша проблема функціонування ринку праці України – це, з одного боку, недостатній попит на робочу силу, з іншого – «непрозорість» трудової сфери. Це стосується як структури зайнятості і незайнятості (високий рівень незареєстрованої зайнятості, у тому числі повторного і прихованого безробіття, прихована зайнятість серед безробітних), так і оплати праці (з одного боку, реальна не виплата офіційно нарахованої зарплати, з іншого – неофіційні виплати «чорною» готівкою, різного роду «спотвореної» форми оплати праці, починаючи з виплати заробітної платні чи її частини продукцією підприємства, створення умов для «неофіційної» роботи на обладнанні підприємства і т. ін.)

Загалом сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки: перевищення пропозиції робочої сили над попитом; низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості; зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення; низька частка офіційно зареєстрованих

безробітних при великих масштабах зростання прихованого безробіття; наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості; зростання молодіжного безробіття; регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі; низька професійна і особливо територіальна мобільність трудових ресурсів; відсутність або недостатня спрацьованість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини, тощо; еміграція висококваліфікованої робочої сили.

Самовиховання та саморозвиток у плануванні професійної кар'єри

Духовний розвиток учня залежить від того, наскільки глибоко відбувається його самоутвердження в усіх сферах діяльності і ставлень у колективі – в інтелектуальному житті, в праці, у формуванні моральної переконаності.

Самовиховання слід розглядати як саморозвиток, у якому, згідно з вимогами суспільства, загальнолюдськими, національними та моральними цінностями, цілями й інтересами самої людини, творчо формуються й постійно розвиваються спроектовані нею сили та здібності і водночас нівелюються недоліки.

Самовиховання – це цілеспрямована свідомо, систематична діяльність особистості з метою вироблення в собі бажаних духовних, інтелектуальних, моральних, естетичних, фізичних та інших позитивних рис й усунення негативних.

Головною метою самовиховання є досягнення згоди із самим собою, пошук сенсу життя, самоактуалізація і самореалізація потенційних можливостей та активне самоутвердження у суспільному житті.

Пошук сенсу життя – це відповідальний етап у розвитку та становленні особистості, коли відбувається формування і розвиток особистісних орієнтацій, їх узгодження із загальнолюдськими, національними та професійними цінностями.

Самоактуалізація – це постійне прагнення людини до повного вияву і розвитку особистісних потенційних можливостей та їх реалізації.

Самореалізація – свідома, цілеспрямована матеріально-практична, соціальна і духовна діяльність особи, спрямована на реалізацію власних сил, здібностей, можливостей, життєвих настанов.

Мотивами самовиховання є потреба діяти згідно з нормами загальнолюдської моралі та професійними вимогами, розуміння необхідності подолання труднощів особистісного і професійного становлення тощо.

Процес самовиховання – це процес, специфічність і унікальність якого полягає в тому, що в ньому і суб'єкт, і об'єкт виховання є однією особою.

Основні етапи процесу самовиховання: 1) усвідомлення вимог до своєї діяльності; 2) самопізнання, критична самооцінка своєї діяльності та поведінки; 3) планування роботи над собою, вироблення програми та правил поведінки; 4) практична реалізація програми самовиховання; 5) самоконтроль, самооцінка та самокоригування дій і поведінки.

Основні принципи самовиховання:

- єдність виховання та самовиховання;
- цілеспрямованість, ціннісна орієнтація виховання та самовиховання;
- демократичність самовиховання, виховання стійкої громадянської позиції та гуманістичної моралі, формування активної життєвої позиції;
- єдність самовиховання та наукового світосприйняття;
- активність та позитивне спрямування самовиховання;
- єдність виховання, самовиховання та професійної діяльності.

Найважливіші внутрішні передумови, що визначають ефективність самовиховання:

- переконання, самосвідомість і самокритичність;
- потреби, мотиви, життєві настанови;
- самоповага й мужність;
- навички й уміння самоконтролю та вольового саморегулювання;
- знання теоретичних основ самовиховання й володіння методикою самовдосконалення;

- свідома настанова на гармонійне й різнобічне самовиховання;
- психологічна готовність до активної, цілеспрямованої і систематичної роботи над собою.

Методи самовиховання – це сукупність прийомів і засобів педагогічного впливу на самого себе з метою формування й розвитку бажаних і необхідних особистісних якостей та усунення негативних.

Сукупність методів і прийомів самовиховання має становити систему, що для кожної особи є конкретною, індивідуальною і неповторною. Разом із тим, аналіз практики самовиховання дає змогу виокремити групу найбільш поширених методів і прийомів.

Процес самовиховання починається з самоусвідомлення себе як особистості та свого місця й життєвих орієнтирів у суспільній діяльності. Самоусвідомлення є вищим рівнем розвитку свідомості і складається з трьох взаємопов'язаних процесів – самопізнання, самоактуалізації та саморегуляції, які мають діяти узгоджено. Провідною серед них є воляова сфера, що регулює поведінку й діяльність вихованця. Воля активізує діяльність особистості вихованця згідно з його настановами, мотивами поведінки, професійними завданнями.

«Самовиховання потребує, – писав В. О. Сухомлинський, – дуже важливого, могутнього стимулу – почуття власної гідності, поваги до самого себе, бажання стати сьогодні кращим, ніж був учора. Самовиховання можливе тільки за умови, коли душа людини дуже чутлива до найтонших, суто людських засобів впливу – доброго слова, ласкавого чи докірливого погляду. Не може йтися про самовиховання, якщо людина звикла до грубості й реагує тільки на «сильне» слово, окрик, примус. За самою суттю своєю самовиховання передбачає віру людини в людину, звертання до честі й гідності людини. Педагогічне керівництво самовихованням – це насамперед відносини між педагогом і вихованцем, прийняті глибокою взаємною вірою в добрі наміри».

Самопізнання – початковий етап самовиховання особистості, вивчення нею своїх властивостей, системи цінностей, життєвих намірів, провідних мотивів і мотивацій, характеру, темпераменту, особливостей процесів пізнання (відчуття, сприй-

няття, пам'яті, уваги, мислення, мовлення тощо), завдяки якому особа може самостійно визначити, яких успіхів вона спроможна досягнути в тій чи іншій діяльності, а також проаналізувати можливість вдосконалення своєї повсякденної діяльності.

Порівняння, співставлення себе з іншими є загальноновизнаним критерієм **самооцінки**. Формуючись у процесі всієї життєдіяльності особистості, самооцінка виконує важливу функцію в її розвитку, виступає регулятором різних видів діяльності та поведінки.

Виокремлюють основні **форми самооцінки** (адекватна, занижена, завищена) та ступінь стійкості кожної з них. Самооцінка включає визначення особою власних умінь, дій, якостей, мотивів і цілей своєї поведінки, їх усвідомлення та вміння оцінити власні сили й можливості, узгодити їх із зовнішніми умовами, вимогами навколишнього середовища, вміння самостійно ставити перед собою ту чи іншу мету. Самооцінка може стимулювати або, навпаки, пригнічувати активність вихованця. Від самооцінки залежить характер спілкування, відносини з іншими, формування і розвиток життєвих орієнтирів. Правильна самооцінка дає моральне задоволення. Самооцінка, особливо здібностей та можливостей особистості, виражає певний рівень домагань, що визначається як рівні завдань, які особа ставить перед собою та для виконання яких вважає себе здатною.

Основними прийомами самооцінки є самоспостереження, самоаналіз, самозвіт, самоконтроль та порівняння. Наприклад, самоспостереження – це спостереження за своїми діями, думками, почуттями; метод вивчення психічних процесів, властивостей і станів за допомогою суб'єктивного спостереження за явищами своєї свідомості. Самоспостереження ґрунтується на загальній спостережливості людини. Пряме спостереження найбільш важке і суб'єктивне. Помилку у цьому варіанті пізнання буває більше, ніж під час наступного самоаналізу пережитого. Потрібно вміти прогнозувати діяльність, подію, передбачити перебіг розмови тощо. Повторне самоспостереження дає певне уточнення, доповнення. Для самоспостереження можна застосувати допоміжні прийоми: самоопитування, згадування, само-тестування, порівняння, повторення того, що відбулося, тощо.

Якщо виховання може інколи здійснюватися незалежно від волі і бажання, то самовиховання, як процес усвідомленого, цілеспрямованого і бажаного розвитку, можливе лише в разі збігу сприятливих зовнішніх умов і певних внутрішніх передумов. Зокрема, самовиховання ґрунтується на повазі особистості до себе. Як діяльність, самовиховання знаходить своє вираження у поєднанні об'єкта і суб'єкта. Особливість цієї взаємодії пов'язана з подвійністю позиції особистості у самовихованні, оскільки людина виступає немовби у двох особах стосовно себе – в особі виховуваного і в особі вихователя.

Самовиховання – це саморегуляція, самоуправління особистості із наміром змінити себе, це свідомо діяльність людини, спрямована на вироблення, удосконалення або зміну нею своїх якостей у відповідності з соціальними та індивідуальними цінностями, орієнтаціями, інтересами, що складаються під впливом умов життя і виховання. Самовиховання – це не особливе заняття, яке вибирає людина так само, як вона вибирає професію. Самовиховання – це певний тип ставлень, вчинків, дій до самого себе і власного майбутнього з точки зору відповідності певному ідеалу. Воно проявляється в кожному вчинкові, у кожній ситуації.

Усвідомлене самовиховання здійснюється в трьох основних напрямках: розвиток моральних і емоціонально-вольових рис і якостей; вдосконалення розумових здібностей і процесів; фізичне загартування і зміцнення свого здоров'я.

Залежно від цілей і завдань самовиховання може бути епізодичним і систематичним, позитивно і негативно спрямованим. Але чим швидше людина сформує в себе особистісно та соціально цінні якості, тим менше зусиль докладатиме вона до того, щоб постійно підтримувати їх, удосконалювати себе в фізичному, моральному та духовному аспектах.

Самовиховання може бути також частковим і тотальним, тобто спрямованим на формування або викорінення яких-небудь окремих рис особистості або на всебічний її розвиток. Самовиховання, нарешті, може бути індивідуальним і колективним, тобто воно може здійснюватись окремими індивідами самостійно,

а також у колективі. За основними напрямками самовиховання, як і виховання, може поділятися на розумове, моральне, трудове, фізичне, естетичне.

У самовихованні виявляється активна життєва позиція особистості стосовно себе і тієї діяльності, якою вона займається.

Самовиховання потребує:

– активного усвідомлення особистістю свого «я» (самосвідомість);

– відносин з оточуючим світом (світогляд);

– свого життєвого досвіду.

Самовиховання пов'язане з вихованням, виступає як його продовження.

Виникаючи в процесі виховання, тобто в результаті зовнішніх впливів, самовиховання у своєму розвитку проходить низку етапів:

1. Усвідомлення власних дій та якостей через зовнішню оцінку.
2. Самоаналіз і самооцінка своїх дій і якостей.
3. Потреба відповідати самооцінці.
4. Складання програми самовиховання.
5. Діяльність із самовиховання та самовдосконалення.

Отже, самовиховання – це систематична, послідовна робота особистості з удосконалення своїх позитивних і усунення негативних якостей. Тільки чітко визначившись у своїх сильних і слабких сторонах, людина ставить завдання розвинути себе, збагатити свій творчий потенціал – здібності, потреби, смаки, інтереси, цінні особливості характеру, волю, духовний світ, моральні якості, одночасно усуваючи свої недоліки. Але оскільки в основі кожної особистісної якості лежать звички, то самовиховання і являє собою, власне кажучи, формування позитивних звичок і викорінювання шкідливих, що заважають у житті.

Спеціальні прийоми роботи над собою.

Самопереконання. Його суть полягає в пропонуванні учневі знайти у певній ситуації аргументи і за їх допомогою переконати в правильності чи неправильності свого вчинку або переключити в конфліктній ситуації думки на інші теми і справи, які б відвернули від конфлікту, заспокоїли.

Самонавіювання. Його пропонують використовувати за необхідності подолати в собі страх перед труднощами, невпевненість у власних силах, нерішучість. Самонавіювання передбачає повторення подумки або вголос певних суджень. Наприклад, щоб подолати запальність, можна запропонувати таке судження: «Ненавиджу в собі запальність. Я повинен і можу її позбутися».

Самопідбадьорювання. Цей прийом ефективний, якщо учень губиться в складних ситуаціях, зневірюється у власних силах та можливостях.

Самозаохочення. Застосовують його, якщо учень, долаючи певні труднощі, виконав складне завдання. Ефективний він за необхідності подолати негативні риси особистості.

Самопримус. Допомогає у боротьбі з внутрішньою неорганізованістю, небажанням вчитися, працювати, з лінощами.

Самоаналіз. Йому належить вирішальна роль у самовихованні, оскільки він передбачає вміння аналізувати свої вчинки, давати їм певну оцінку.

Практичні прийоми. До них належать прийом «крок уперед» – щоденне планування діяльності на наступний день; прийом «оцінювання прожитого дня» – аналіз учнем своїх дій, вчинків, недоліків.

«Правила моєї поведінки». Полягає у дотриманні складених для учня правил поведінки. Привчає до виконання своїх обов'язків;

Самозобов'язання. Передбачає планування учнем роботи над собою на місяць, семестр або рік залежно від того, які риси особистості і в який термін він прагне сформулювати чи подолати.

«Упізнай себе». Має характер гри, за якої учитель дає неповну характеристику учневі, не називаючи його прізвища. Той впізнає себе, а товариші доповнюють цю характеристику.

«Самохарактеристика» і «взаємохарактеристика». Суть цих прийомів полягає в обговоренні в колективі підготовлених у такий спосіб характеристик, що привчає учнів до самоаналізу, дає педагогові багатий матеріал для роботи з ними.

Особистісний саморозвиток і професійне самовиховання нерозривно пов'язані між собою. Обидва процеси складні за своєю структурою і здійсненням, проте оволодіння технологією професійного самовиховання і саморозвитку допоможе

майбутньому педагогу продуктивно організувати самостійну підготовку до професійної діяльності і скоротить шлях до майстерності.

Слід зазначити, що досвід загального самовдосконалення є необхідною передумовою професійного самовиховання, яке передбачає свідому роботу з розвитку професійно значимих якостей, формування педагогічних умінь і здібностей.

Умови й чинники професійного самовиховання.

Самовиховання починається з тої миті, коли людина усвідомлює себе як особистість, починає розуміти норми й вимоги суспільства, власні потреби і може правильно оцінювати свої вчинки. Отже, самовиховання розпочинається із самоусвідомлення, усвідомлення людиною себе як особистості і свого місця в суспільній діяльності людей.

У структурному відношенні самоусвідомлення людини являє собою єдність трьох складових: пізнавальної (самопізнання, тобто дослідження, пізнання самого себе); емоційно-оцінювальної (самоставлення, що виявляється у самооцінці); дієво-вольової, регулятивної (саморегуляція, тобто уміння особи керувати станом свого здоров'я, емоціями, почуттями, психічним станом, діями, вчинками, поведінкою).

Самовиховання можливе за умови наявності в індивіда здатності ставити перед собою значущі цілі. Воно нерозривно пов'язане зі здатністю людини до самоаналізу і самооцінки, з її умінням контролювати свою поведінку і діяльність.

Самовиховання може бути спрямоване на виховання розуму (інтелектуальна сфера), почуттів (емоційна сфера), волі (вольова сфера). Однак провідною в самовиховному процесі є вольова сфера, яка забезпечує саморегуляцію внутрішнього світу людини згідно з оточуючою дійсністю.

Робота над собою – необхідна передумова набуття і збереження професіоналізму. Самовиховання – цілеспрямований процес, він є продовженням професійного виховання.

Самовиховання майбутнього спеціаліста починається із усвідомлення різниці між уявленням про себе як майбутнього професіонала і його реальними можливостями. Мотивом ро-

боти над собою є розуміння невідповідності між «Я-реальним» і «Я-ідеальним». Це є можливим у тому випадку, якщо у майбутнього працівника наявний професійний ідеал і є здатність до самопізнання. Найпростіший, і в той же час найнадійніший, спосіб формування професійного ідеалу – самостійне вивчення психолого-педагогічної і професійної літератури. Цілеспрямованість, стійкість професійного самовиховання залежать насамперед від:

- наявності професійного ідеалу;
- вольових властивостей майбутнього спеціаліста;
- мотивів вибору професії;
- морально-психологічного клімату в групі;
- фактору вільного часу;
- організації та постійного удосконалення навчальної і самостійної роботи.

Займаючись професійним самовихованням, треба насамперед виявити особливості власного характеру, які заважають успішно навчатися, плідно працювати, легко і компетентно спілкуватися. Важливою частиною процесу самопізнання є самовизначення своєї спрямованості, темпераменту, здібностей і т. ін. Для того, щоб себе виховувати, потрібно знати не тільки риси власного характеру, особливості поведінки, вчинків, а й те, заради чого, з якої причини був здійснений той чи інший вчинок, тобто знати мотиви власних вчинків, знати свої потреби.

Визначення мети самовиховання.

Наступним кроком професійного самовиховання є формулювання мети. Це дуже відповідальний крок у процесі самовиховання, адже від вибору мети залежить ефективність такої роботи. Чим глобальніша мета, тим вірогідніше вона може стати перспективою у житті людини. Такою метою повинні бути не окремі поодинокі цілі, а загальні, які сприятимуть розвитку власної індивідуальності. Якщо вони будуть досягнуті, то вдасться досягти і будь-яких окремих і одночасно життєво важливих цілей.

Майбутній спеціаліст повинен ставити перед собою мету – якомога краще підготуватися до професійної діяльності. Його основним завданням є удосконалення професійно значущих рис

своєї особистості, включаючи як світогляд, фізичне здоров'я, так і підвищення рівня професійної підготовки, формування своєї моральної культури, творчого мислення.

Визначаючи мету самовдосконалення, важливо відповісти собі не тільки на питання «Яким я хочу бути?», але й на питання «Для чого я хочу таким бути?».

Планування діяльності і самовиховання.

Одного бажання змінити себе буває недостатньо, а тому після постановки мети особистісного розвитку дуже важливо накреслити програму самовиховання і вибрати методи її реалізації.

Програма самовиховання майбутнього професіонала – це програма дій з досягнення конкретних цілей самовиховання з урахуванням вимог професії до людини.

Процес самопрограмування особистості є не що інше, як матеріалізація власного прогнозу щодо можливостей самовдосконалення.

Програма професійного самовиховання визначає найбільш важливі і змістовні компоненти діяльності, склад професійних умінь і становить орієнтовну основу для складання учнем індивідуального плану самовиховання з урахуванням особливостей і рівнів розвитку в собі потрібних умінь і здібностей, які лежать у їх основі.

План роботи над собою може бути як план-максимум (на більший відрізок часу), так і план-мінімум (на день, тиждень, місяць, семестр).

Для осіб, які щойно починають займатись самовиховною діяльністю і в яких немає досвіду роботи над собою, рекомендована програма, яка складається з таких розділів:

- самопізнання і самоосвіта;
- оволодіння культурою навчальної праці;
- самовиховання.

Методи самовиховання.

Відповідь на питання «Для чого я хочу себе змінити?» допоможе не лише правильно визначити мету самовиховання, а й правильно обрати методи власного удосконалення.

Метод з грецької мови означає – шлях, дослідження, спосіб пізнання. Метод складається з прийомів. Прийом – це своєрідна

частина, деталь методу, що необхідна для його більш ефективного застосування в умовах конкретної ситуації.

Методи самовиховання – це способи, за допомогою яких забезпечується досягнення поставленої мети самовиховання.

Методи і прийоми, які використовуються при реалізації програми самовиховання, надзвичайно різноманітні.

Система методів і прийомів самовиховання: самоспостереження, самоаналіз, самотестування, порівняння себе з іншими людьми та ін.; самостимулювання; самопрограмування (складання плану чи програми самовдосконалення, самозобов'язання, самоінструктаж); методи і прийоми самовпливу (самонаказ, самоконтроль, самозаохочення, самопокарання, самозаборона, самозауваження, самокритика, самопереконавання, самопідбадьорювання, самонавіювання, аутотренінг, самозвіт, ведення щоденника самовиховання тощо).

Особливе місце у переліку методів самовиховання займають методи управління своїм психічним станом, тобто методи саморегуляції. До них відносять самонавіювання, самопідбадьорення, самопереконавання, самопримушування, самонаказ, самосхвалення, самоконтроль, самозаохочення, самокритика, аутогенне тренування і т. п.

Самонавіювання (аутосугестія) – процес навіювання, адресований самому собі. Самонавіювання, як і навіювання, ґрунтується передусім на уяві людини. Самонавіювання – це психічний вплив людини на саму себе, процес вироблення у себе нових установок, психічних станів шляхом повторення собі словесних формул чи виклику яскравих уявлень.

Шляхом самонавіювання можна максимально мобілізувати свої сили і волю, набути навичок самовладання, тобто здатності здійснювати діяльність і в ситуаціях, що дезорганізують людину і впливають на її емоційну сферу.

Різновидом самонавіювання є аутогенне тренування (ауто-тренінг). Аутотренінг – цілеспрямоване самонавіювання за допомогою словесних формул. Аутогенне тренування – це метод, завдяки якому відбувається м'язова релаксація, концентрація уваги, формується вміння регулювати розумову активність з ме-

тою підвищення ефективності значимої для людини діяльності. Унаслідок читання відповідної літератури і в результаті накопичення досвіду практично кожен може засвоїти релаксаційні знання і застосовувати їх у самовдосконаленні.

Самопідбадьорення – звернення до самого себе з метою зміцнення віри в себе.

У процесі самопідбадьорювання використовуються такі прийоми:

- самозаспокоєння;
- навіювання впевненості в досягненні мети;
- навіювання впевненості в собі;
- рівняння на улюбленого героя, авторитетних людей.

Самопідбадьорення може мати форму самокритики. Тоді використовуються такі прийоми: зауваження на свою адресу, самокритика у присутності друзів й інших людей.

Самопереконавання – це процес доведення собі необхідності розвитку окремих якостей чи властивостей особистості, необхідності певних дій для досягнення власного удосконалення або мети діяльності. Самопереконавання застосовують у тих випадках, коли потрібно закріпити свої позиції.

Самопримушування можна розглядати як різновид самопереконавання, коли ми змушуємо себе щось зробити з огляду на негативні результати відсутності цих дій. Це може бути своєрідна заборона самому собі чогось дуже бажаного.

В. О. Сухомлинський з приводу використання самопримушування казав: *«Постав над собою і сто вчителів – вони виявляться безсилими, якщо ти не зможеш сам примусити себе і сам вимагати від себе... А якщо ти не навчився примушувати себе робити так, як треба, ти не зможеш стати дисциплінованим громадянином, вольовою людиною»*. І ще: *«Примушуй себе робити те, що не хочеться, але треба. Повинність – головне джерело волі»*. Сила самопримушування полягає в єдності з самопереконаванням і самокритикою.

Самонаказ – наказ самому собі, дійовий засіб для вироблення самовладання й уміння управляти собою навіть у найскладніших ситуаціях. Самонаказ – це метод, без якого дуже часто немож-

ливо обійтись. Наприклад, переконали ми себе у необхідності ранкової пробіжки, заборонили собі дивитись допізна телевізор, але не можемо вранці прокинутися навіть після настирливого дзеленчання будильника. Ось тут і потрібен самонаказ – внутрішня команда до дії, обов'язкова для виконання. Сказали собі: «Встаю!» – і різко підвелись з ліжка. Наступного дня зробити це буде вже значно легше. Ефективність самонаказу ще більше зростає, якщо він поєднується з самопереконанням, тобто коли людина знаходить усе нові і нові докази й аргументи на користь виконання самонаказу.

Самосхвалення – таке собі «погладжування» самого себе. Приказка стверджує, що добре слово і кішці приємне. Але якщо немає кому це слово нам сказати? Не біда – скажемо його собі самі. Встав зранку на зарядку? Дуже добре! Не прокинувся? Не падай духом, завтра все вийде...

Самозаохочення. У деяких випадках для того, щоб закріпити позитивний емоційний стан, можна нагородити себе приємною прогулянкою чи відвіданням якогось заходу. Таке самозаохочення породжує задоволення від досягнення певного успіху.

Самопокарання. Іноді варто застосовувати і самопокарання. Не тільки ж хвалити себе і виправдовувати в разі невдачі. Якщо негативний результат певних дій є наслідком наших лінощів, то можна і «поставити себе в куток», без цього іноді теж не обійтись.

Важливою умовою саморегуляції є самоконтроль і самокоригування свого стану, дій, вчинків. Самоконтроль – свідоме самостійне регулювання особистістю своєї поведінки, її мотивів і спонукань на основі виявлення відхилень у думках, вчинках, діях від загальноприйнятих вимог. До механізму самоконтролю входять: самоаналіз, самооцінка, самокритика, самообмеження. Самоконтроль і самокорекція дозволяють усвідомити своє просування у саморозвитку, порівняти досягнуті результати з очікуваними, вчасно помітити помилки, скоригувати програму подальших дій.

Досконалому оволодінню умінням професійно мислити і діяти сприяють спеціальні вправи, тренінги, що спрямовані на

розвиток спостережливості, уяви, комунікативних умінь та ін. Усі методи самовиховання тісно пов'язані між собою, переплітаються, а інколи використовуються майже одночасно.

Результатом роботи особи із самовиховання і саморозвитку є позитивні зміни в особистості і успішне просування у навчально-професійній діяльності. Останнє проявляється у покращенні якості навчання, усвідомленні своїх успіхів. Чим кращі конкретні результати діяльності, тим сильнішою є потреба у подальшому самовдосконаленні.

Всі особистісні зміни (інтелектуальний розвиток, уміння керувати своїм психічним станом, вольова цілеспрямованість, культурний розвиток, розвиток професійних здібностей) стають могутнім стимулом у професійному і особистісному саморозвитку, оскільки формують потребу у самовдосконаленні.

Такою є технологія професійного самовиховання. Слід пам'ятати, що кожен її компонент є необхідним для успішного оволодіння процесом самовдосконалення. Виключення хоча б одного з них може зробити технологію недієвою або викличе помилки, які нелегко буде виправити.

Таким чином, самовиховання – це один із різновидів людської діяльності, це робота над собою. І ефективність її залежить насамперед від нашої цілеспрямованості, наявності стійкої мотивації, позитивних установок, правильного вибору методів самовдосконалення, систематичності зусиль і постійного самоконтролю. Нарешті, самовиховання – це одна з найважливіших умов досягнення успіху у навчанні, професійній діяльності і, взагалі, у житті.

Рекомендації щодо власного професійного зростання:

1. Прийміть тверде рішення стати висококваліфікованим фахівцем.
2. Складіть список справ і завдань щодо самовдосконалення (повинні бути короткими і конкретними) та розмістіть їх у порядку важливості.
3. Коректуйте цей список.
4. Виконання завдань потрібно урізноманітнювати.
5. Коли є вільний час – працюйте над якоюсь важливою справою.

6. Має бути порядок виконання завдань за ступенем терміновості, але встановлюйте свої терміни, більш жорсткі, працюйте на випередження.

7. Тримайте темп – працюйте ефективно.

8. Працювати потрібно регулярно.

Планування професійної кар'єри учнями закладів професійної (професійно-технічної) освіти

У сучасних умовах розбудови української держави ринок праці являє собою проміжну ланку, що забезпечує поступовий перехід з одного соціального інституту (освітнього) до нового – трудового колективу. З огляду на це, важливе значення мають професійно важливі якості робітника, уміння прогностично планувати і реалізовувати власну професійну кар'єру.

Під плануванням професійної кар'єри ми розуміємо процес поступового розвитку професійного самовизначення особистості на підґрунті власних здібностей, мотивів, талантів, потреб, ставлень і життєвих цінностей. Разом із тим, планування професійної кар'єри має відбуватися з урахуванням багатоаспектного визначення дефініції «кар'єра» як загальної послідовності етапів розвитку людини у всіх сферах життя (сімейному, трудовому, у години дозвілля тощо). Це уможливить узгодити власні професійні плани з іншими цілями життя, способами реалізації і саморозвитку, самовдосконалення. Набутий життєвий досвід, плани на майбутнє структуруються у процесі організації процесу планування кар'єри у цілісну концепцію життя.

Успішність професійної кар'єри залежить від ряду чинників: випадок, який дав людині шанс; реальний підхід до вибору; можливості, що створюються в сім'ї (освіта, знайомства); добре знання своїх сильних і слабких сторін; чітке планування. Кар'єра може розвиватись різними темпами. Для українських підприємств характерний поступовий темп просування працівників, подібна практика існує в США і в організаціях країн Європи.

Так, в Японії реалізація професійної кар'єри починається тільки через десять років роботи в організації.

Будь-яка людина планує своє майбутнє, керуючись своїми потребами і враховуючи соціально-економічні умови. Нема нічого дивного в тому, що вона хоче мати повну інформацію про перспективу свого службового росту і можливості підвищення кваліфікації в даній організації, а також умови, які вона повинна для цього виконати. В іншому випадку мотивація поведінки зменшується, людина працює не на повну силу, не намагається підвищити кваліфікацію і розглядає організацію як місце, де можна упродовж деякого часу набути професійний досвід перед переходом на нову, більш перспективну роботу.

При влаштуванні на роботу людина ставить перед собою визначені цілі, але оскільки організація, приймаючи її на роботу, також ставить визначені цілі, то робітнику необхідно уміти реально оцінювати свої ділові якості, вміти їх порівнювати з тими вимогами, які ставить перед ним організація або його робота. Від цього залежить успіх всієї його кар'єри.

Правильна самооцінка своїх ділових якостей передбачає знання себе, своїх сильних і слабких сторін. Тільки за цих умов можна правильно визначити цілі кар'єри.

Цілі кар'єри проявляються в потребі, для задоволення якої людина хотіла б мати конкретну роботу, займати визначений щабель на ієрархічній драбині посад. Цілі людини при виборі кар'єри зорієнтовані на те, щоб займатися видом діяльності або обіймати посаду, яка відповідає самооцінці і тому дає моральне задоволення; отримати роботу або посаду, яка відповідає самооцінці, місцевості, природні умови якої сприятливо діють на стан здоров'я і дозволяють організувати добрий відпочинок; обіймати посаду або виконувати роботу, які мають творчий характер, дозволяють досягнути визначеного ступеня незалежності; мати роботу або посаду, що добре оплачується або дозволяє одночасно отримувати побічні доходи чи продовжувати активне навчання.

Цілі кар'єри змінюються як з віком, так і по мірі того, як змінюється людина з підвищенням кваліфікації і місця роботи. Формування цілей кар'єри – це постійний процес. Природно,

що складовою частиною управління персоналом є надання допомоги працівнику в реалізації його життєвих цілей як важливої умови мотивації його поведінки в трудовій діяльності наданому підприємстві.

Кар'єра працівників, врахування їх потенційних можливостей значною мірою визначається структурою управління на підприємстві, соціальними ієрархіями, організаційними формами використання працівника, а також морально-етичними нормами.

Трудова кар'єра значною мірою залежить і від початкових кроків у трудовому житті працівника – від професійної орієнтації, оцінки особистих якостей і потенційних можливостей, рівня освіти, мотивації. Різноманітність факторів, їх комбінації відповідно до окремого працівника обумовлюють і різноманітність видів трудової кар'єри.

Трудовий шлях окремого працівника включає періоди як росту, так і спаду. При плануванні розвитку кар'єри доцільно дотримуватись таких принципів: результативність роботи; компетентність, потенційні можливості працівника; здатність добре організовувати формальний бік справи; винагорода умінь, тобто дочекатись свого «зіркового часу» і одержати заплановане; загальні здібності.

Дотримання цих принципів сприяє створенню нормального клімату в трудовому колективі, покращенню ставлення до праці і підприємства, організації в цілому.

Планування Вашої професійної кар'єри передбачає такі кроки:

1. Добір і систематизація інформації про себе (щодо своїх потреб, вподобань, мотивів, інтересів, цінностей, здібностей, нахилів, стосовно життєвих і професійних цілей, адекватності самооцінки, пріоритетних способів прийняття рішень, сфер самореалізації життєвої стратегії, індивідуальних способів саморегуляції і самопрезентації, індивідуального стилю навчальної діяльності). Розглянемо деякі складові детальніше.

Науковцями доведено, що для реалізації успішної професійної кар'єри першочергове місце має виявлення соціально-психологічних якостей особистості, що стануть вирішальними в професійній діяльності. Йдеться про ціле-мотиваційну спря-

мованість особистості, активність, самостійність, адаптивність, орієнтацію на результат, конкурентоспроможність тощо.

Пропонуємо для визначення деяких складових Вашої особистості пройти психологічне тестування (опитувальник тимчасової перспективи Ф. Зімбардо, методику діагностики спрямованості особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, методику діагностики спрямованості особистості (орієнтаційну анкету) Б. Басса, методику діагностики реальної структури ціннісних орієнтацій особистості С. С. Бубнова і т. ін.). Зі значною кількістю тестів, анкет для виявлення особистісних професійних здібностей, якостей і нахилів Ви можете ознайомитися у наступному розділі наших методичних рекомендацій, взявши участь у тренінгу «Управління професійною кар'єрою».

2. Інформація щодо визначеної професії і кар'єри (предмет, ціль, засоби, умови праці, можливі форми стимулювання і заохочення професійної активності; способи професійного і посадового зростання; професійно важливі особистісні якості; вимоги до рівня професійної компетентності; можливий соціальний статус та фінансові прибутки).

Так, науковці виділяють такі види професійної компетентності, якими необхідно володіти для успішної реалізації професійної кар'єри:

- спеціальна компетентність – високий рівень володіння професійною діяльністю, здатність проектувати свій професійний розвиток;

- соціальна компетентність – володіння прийомами професійного спілкування, співробітництва, що дозволяють успішно виконувати спільну діяльність, нести відповідальність за результати своєї праці;

- особистісна компетентність – володіння прийомами самовираження і саморозвитку, засобами протидії професійній деформації особистості;

- індивідуальна компетентність – володіння прийомами самореалізації і розвитку особистості в рамках професії, уміння раціонально організувати свою працю (без перевантажень, хронічної втоми, вікового зниження продуктивності).

Разом із тим, важливе значення має **кар'єрна компетентність** – динамічна якість, що уможлиблює планування професійного і кар'єрного розвитку та самореалізацію майбутніх фахівців у професійній діяльності. Кар'єрна компетентність відображає зміни в мотиваційно-ціннісному ставленні майбутніх фахівців до кар'єрного зростання, реалізації потреби в особистісно-професійному розвитку, здобутті науково-теоретичних, практично-процесуальних знань зі здійснення професійної діяльності, оволодінні базовими, професійними й акмеологічними вміннями, активізації індивідуально-особистісних ресурсів для професійного і кар'єрного розвитку.

3. Інформація щодо ринку праці і освітніх послуг у сфері обраної професії (можливих освітніх траєкторіях у державній і приватній сферах освіти; затребуваності обраної професії на ринку праці і перспективах попиту на спеціалістів обраного напрямку в майбутньому; щодо перспектив розвитку обраної професійної галузі тощо).

За оцінками фахівців, Україна може подвоїти ВВП до 2030 року, а автоматизація вже в нинішніх економічних умовах може замінити 30 % робочих місць. Разом з тим, економісти наголошують, що найбільш конкурентоспроможними секторами української економіки, які здатні зберегти і поширити свою присутність на світових ринках праці (виходячи з їх продуктивності та можливостей потенційного зростання), є галузь інформаційних технологій (ІТ), гірничорудна промисловість, деревообробна промисловість, виробництво меблів, текстилю й одягу, продуктів харчування та напоїв. Як стверджують фахівці, саме ці сектори мають найвищий потенціал для зростання. Такі сектори економіки називають каталізаторами, оскільки їх зростання відрізняється особливою стрімкістю та динамічністю.

Разом з тим, економісти, розглядаючи «флагмани» української економіки: машинобудування, сільське господарство, металургію, будівельну галузь, транспорт, виробництво електроенергії, видобуток газу, підкреслюють їх важливість та низьку продуктивність. Ці сектори української економіки потребують перегляду відповідно до сучасних тенденцій таким чином, щоб вони стали ефективними та конкурентоспроможними в майбутньому.

Отже, планування професійної кар'єри має здійснюватися відповідно до аналізу стану ринку праці, економічних прогнозів, показників продуктивності та ефективності праці в тій чи іншій галузі.

Побудова на основі здобутої інформації плану професійної кар'єри. Як скласти кар'єрний план.

Насамперед розглянемо **алгоритм складання кар'єрного плану**, а потім інформацію щодо детальних кроків його реалізації:

а) визначення пріоритетних особистісних і професійних цілей та цінностей життя;

б) розроблення технології (виходячи із особистісних вподобань та професійних здібностей) досягнення цілей. Полягає у визначенні сходинок до визначеної мети; добір оптимальних засобів; аналіз та самооцінка власних сильних і слабких сторін як можливих трамплінів і перешкод для реалізації власної професійної кар'єри; визначення способів і формування проміжного і підсумкового контролю їх виконання тощо);

в) аналіз плану кар'єри за такими критеріями: реалістичність, амбіційність, суперечливість, економічність (раціональність), привабливість.

Розглянемо етап складання кар'єрного плану дещо детальніше. Як відомо, планування є ефективним інструментом побудови і реалізації власної професійної кар'єри. Так, щоб просуватися кар'єрним шляхом, спеціалісту необхідно вміти скласти кар'єрний план, що являє собою певний алгоритм досягнення обраних професійних звершень, що унеможливорює зосереджуватися на своїх силах і планувати свої ресурси для їх реалізації.

Складаючи кар'єрний план, необхідно враховувати низку результатів і змін професійного характеру, що задовольнять ваші особистісні потреби і прагнення. Планувати необхідно такі результати, які б надихали, стимулювали, оскільки тільки вони сприяють мотивації до праці, енергетично заряджують на реалізації всього задуманого. Водночас важливо пам'ятати, що розвиток кар'єри – це не тільки шлях угору, а можна розвиватися і «горизонтально» у якості експерта, рухаючись від проекту до проекту, керуючись власними потребами і мотивами.

У кар'єрному плані необхідно зазначити щаблі, на які необхідно зійти, перш ніж доведеться дійти до межі, наприклад, обійняти належну посаду. В деяких сучасних компаніях наразі існують спеціально розроблені кар'єрні компаси і драбини, що наочно демонструють варіації кар'єрних шляхів. Якщо Ви вже визначилися із вибором компанії чи організації, в якій би хотіли побудувати власну кар'єру, то слід було б поспілкуватися з її менеджером чи інспектором кадрів, або безпосередньо з керівником щодо шляхів підвищення на посаді, розширення зони відповідальності. Разом з тим, рекомендації цих людей необхідно розглядати лише як інформацію, а не керівництво до дій, оскільки вони подають інформацію з позиції роботодавця, а для Вас першочергове місце мають власні мотиви, де компанія – це територія для їх реалізації.

Отже, для правильного складання кар'єрного плану важливим є **визначення власних професійних знань, умінь, навичок**, що стануть необхідними для досягнення бажаних результатів, а також яким чином їх необхідно здобути та розвинути. Зазначимо, що це можуть бути різні форми додаткової освіти: курси з вивчення іноземної мови, нових комп'ютерних програм, технологій виробництва і обладнання, відвідування курсів з розвитку професійних здібностей тощо.

Водночас важливе значення для планування і реалізації власної професійної кар'єри має **самоосвіта**, якій слід у кар'єрному плані приділити належну увагу.

Запам'ятайте, що в нинішніх умовах ринкової економіки важливе значення має освіта впродовж життя. Неперервна професійна освіта уможлиблює постійну конкурентоспроможність на ринку праці. Із появою нового обладнання, технологій виробництва знання стрімко застарівають. Щоб забезпечити постійне професійне зростання, бути конкурентоспроможним, необхідно постійно приділяти належну увагу підвищенню свого рівня. Разом з тим, звичка навчатися забезпечить Вашу гнучкість у професійній діяльності. Нині особливо поцінуються ті спеціалісти, що мають знання не лише з вузької спеціальності, а й з різних галузей, обізнані всебічно, здатні користуватися комп'ютерними програмами, застосовувати

в роботі інформацію, здобуту з додаткових джерел, мережі Інтернет, завжди в курсі подій новітніх технологій виробництва, сировини, матеріалів, володіють іноземними мовами тощо.

Біографії успішних людей свідчать, що вони впродовж усього життя займалися самоосвітою задля вдосконалення та поглиблення професійних знань, розв'язання нестандартних задач та пошуку креативних підходів до праці.

Так, поширеними формами самоосвіти є читання відповідної літератури професійного спрямування, перегляд відеоуроків, відвідування майстер-класів, виробничих екскурсій, й науково-популярних фільмів тощо. Рекомендовано мінімум 45 хвилин на день приділити самоосвіті.

Нині відкрито величезну кількість освітніх платформ, сайтів, що через мережу Інтернет уможливають набувати професійних знань та навіть освіту в таких престижних вищих навчальних закладах, як *Leland Stanford Junior University*, *Harvard University* безкоштовно онлайн під керівництвом викладацького складу цих закладів. Розглянемо деякі з них:

Coursera – проект у сфері масової онлайн-освіти, що започаткована професорами інформатики Стенфордського університету Ендрю Ином і Дафною Коллер. В рамках цього проекту існує проект з публікації освітніх матеріалів в Інтернеті у вигляді набору онлайн-курсів.

MIT Open Course Ware (MIT OCW) – проект Массачусетського технологічного інституту з опублікування у вільному доступі матеріалів усіх курсів інституту. Опубліковані матеріали охоплюють плани курсів, конспекти лекцій, домашні завдання, екзаменаційні питання, відеозаписи лекцій.

Академія Хана (англ. *Khan Academy*) – некомерційна освітня організація, що була створена у 2006 р. випускником МІТ і Гарварда Салманом Ханом. Метою академії є надання високоякісної освіти кожному, скрізь. Сайт академії надає доступ до колекції з понад 4200 безкоштовних мікролекцій з математики, історії, здоров'язбережувальних технологій і медицини, фінансів, фізики, хімії, історії мистецтва, макро- і мікроекономіки, комп'ютерних наук тощо.

Ми радимо Вам встановити на гаджет спеціальні програмні додатки, за допомогою яких навіть під час пересування містом можна прослуховувати корисні підкасти, інформацію професійного спрямування, вивчати іноземну мову тощо. Слід пам'ятати і про те, що, навчаючи інших, ми поглиблюємо і закріплюємо свої знання, а отже, радимо Вам ділитися своїми думками з колегами, створювати інформаційні пости в соціальних мережах, обговорювати цікаві теми професійної тематики, дискутувати.

Наголосимо, що при складанні кар'єрного плану окремим пунктом має бути визначення термінів здійснення підйому на заплановані щаблі. Йдеться про час, який доведеться витратити на його реалізацію, а також кошти, що необхідно розглядати як інвестицію у майбутнє, а не просто витрати.

У кар'єрному плані окремим пунктом варто зазначити тих осіб, до яких можна було б звернутися вам за допомогою у реалізації вашої професійної кар'єри. Наприклад, ці люди допоможуть як експерти, наставники, коучі, або просто нададуть моральну підтримку, наведуть приклади із побудови власної кар'єри, поділяться досвідом і розумною порадою, вкажуть на недоліки і покажуть переваги власного досвіду побудови кар'єри тощо.

Разом з тим, кар'єрний план має бути амбіційним, але реалістичним. При цьому він, або його окремі позиції, можуть і мають гнучко зазнавати певних змін відповідно до умов, форс-мажорних ситуацій, економічних змін на підприємстві, у державі, корпоративних коливань тощо.

Таким чином **кар'єрний план** – це гнучкий інструмент, що охоплює певні кар'єрні очікування, прагнення, амбіції, шляхи їх досягнення. За допомогою кар'єрного плану має відбуватися постійне відстеження змін у власних цілях, а також визначення ресурсів, що забезпечить актуальність і доцільність запланованих ідей.

Зауважимо, що кар'єрний план має ґрунтуватися на таких принципах кар'єрної стратегії:

Принцип неперервності. Жодна з досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для припинення самовдосконалення, прагнень рухатися далі.

Принцип усвідомленості. Будь-яка кар'єрна дія має бути доцільною, обґрунтованою і здійснюватися відповідно до індивідуальних і загальних цілей.

Принцип маневреності. Гнучкість у побудові лінії кар'єрного руху.

Принцип співмірності. Слід рухатися у команді, не відстаючи, але й не вириваючись занадто вперед.

Принцип помітності. Пам'ятайте, що важливе значення мають презентація, показ перед адміністрацією і колективом власних успіхів і досягнень. Вони мають бути визнаними і гідно оціненими керівництвом (саме цей принцип вплине на подальшу мотивацію до успішної реалізації запланованого, а також сприятиме просуванню вас як професіонала по кар'єрній стежі).

Отже, реалізація плану кар'єри на практиці передбачає такі кроки:

а) проведення дослідження щодо найбільш суперечливих і незрозумілих моментів реалізації професійних планів і побудови життєвої кар'єри;

б) корекція плану кар'єри з урахуванням отриманих результатів дослідження;

в) розроблення і реалізація проектів щодо реалізації плану професійної кар'єри відповідно до законів тайм-менеджменту.

Плануючи професійну кар'єру, слід ознайомитися із головними правилами **тайм-менеджменту**, що стануть Вашими вірними супутниками у досягненні кар'єрних звершень. Першочерговою задачею тайм-менеджменту є вчасне визначення головної справи на день, тиждень, місяць, рік. Розподіл пріоритетів уможливило ефективне керування списком запланованих справ, виводячи кожен задачу на особливий рівень важливості.

Після визначення важливої справи необхідно подумати про наслідки у випадку його виконання чи невиконання. Важлива задача має серйозні наслідки, якщо не буде виконаною в установленний термін.

Для розподілу пріоритетів Вам стане у нагоді метод «АБ-ВГД». Це дієвий, хоч і простий спосіб планування, що полягає у визначенні для кожної задачі у переліку пріоритетності щодо

її виконання. Так, задача, названа літерою А, вказує на одну з найвагоміших справ із серйозними наслідками у випадку її невиконання. Головне правило методу полягає в тому, щоб не починати справу Б до тих пір, поки не виконане завдання А, а за справу В не братися доти, поки залишається нерозв'язаною задача Б тощо. Літерою Д позначаються справи «геть!». Цією літерою варто позначати несуттєві задачі, невиконання яких ні на що не впливає. Для визначення пріоритетів у кожній групі задач використовуйте цифри, що будуть позначати послідовність виконання справ. Таким чином, найважливіша справа у вашому списку має позначатися літерою А1.

Головний секрет управління часом полягає у зосередженості та цілеспрямованості. Почніть із розв'язання першочергових задач і виконуйте усе послідовно, тобто щось одне у визначений проміжок часу. Починаючи нову справу, не завершивши стару, Ви знижуєте продуктивність своєї праці у 5 разів. Використовуйте закон примусової ефективності, що полягає у розумінні того, що на всі справи одночасно часу не вистачає, але його завжди достатньо для найважливішого. Тому важливо зосередитися у першу чергу на тому, що принесе найбільшу вигоду і результат.

Пам'ятайте, що всі справи необхідно розподіляти на 4 групи за класифікацією, названою на честь американського президента і яка є методом (вікном, принципом) Ейзенхауера:

- термінові і важливі (спроба відкласти ці справи в подальшому призведе до створення непотрібних проблем, а отже, ці справи варто вирішувати першочергово);

- важливі, але не термінові (такі справи можна відкласти, але вони можуть мати вплив у довготривалій перспективі. Разом з тим, нетермінові і важливі справи через деякий час набудуть статусу термінових і важливих, якщо їх систематично відкладати на потім, а отже, необхідно передбачити для них часовий резерв);

- термінові, але не важливі (не відображаються на Вашому успіху. Саме такі справи забирають більшу частину Вашого часового резерву. Це саме ті задачі, які за можливості слід передурочати комусь або зменшити їх кількість);

– не термінові й неважливі (не мають ніякого значення та не призведуть до негативних наслідків, якщо їх не виконати. Такі справи можна сміливо викреслити з Вашого переліку).

Водночас важливе значення має постійне вдосконалення свого **професійного мислення**, що являє собою важливу складову професійної майстерності фахівця, яке забезпечує успішне виконання професійних завдань, прийняття оптимальних рішень у певній сфері діяльності, є втіленням професійних компетенцій особистості та умовою її професійного розвитку. Йдеться про такі психологічні особливості професійного мислення, як аналітичність, стратегічність, інтегративність, системність та креативність.

Однією з важливих задач є інтеграція здобутих Вами у навчальному закладі професійних знань і досвіду, що відносяться до таких аспектів:

- саморозуміння;
- розуміння світу роботи і тих чинників, що мають вплив на його стрімкі зміни;
- розуміння значимості вільного часу в своєму житті;
- розуміння необхідності врахування багатьох чинників при плануванні професійної кар'єри;
- розуміння необхідності самореалізації в роботі та у вільний час.

Водночас важливими є Ваші адаптаційні знання, уміння, навички та якості, які необхідно враховувати при плануванні професійної кар'єри:

- навички комунікаційного спілкування;
- навички з підвищення продуктивності праці;
- формування особистісних морально-етичних якостей та належного вигляду відповідно до вимог іміджології;
- базове розуміння основ економічної системи;
- навички з прийняття обґрунтованих рішень у галузі своєї кар'єри;
- навички і уміння з ефективного використання вільного часу;
- навички роботи з інформацією щодо стрімкого оновлення секторів ринку праці, різноманітних професійних галузей,

динаміки і тенденцій розвитку різних секторів вітчизняного та світового ринків праці тощо.

Разом з тим, для планування професійної кар'єри важливе значення має робота над собою, формування власного іміджу. Адже відомо, що формування думки про іншу людину відбувається вже з перших десяти секунд, тому на початку спілкування (наприклад, коли йдеться про співбесіду з роботодавцем) важливо правильно себе налаштувати, триматися й почуватися комфортно.

Бажаний імідж – це передусім уміння бути приємним у спілкуванні, тому для його формування багато важить візуальна доброзичливість, техніка проведення переговорів і гнучкої поведінки як запорука успіху ділової людини, діалог. У діалозі мова не додаток до іміджу, а, швидше, сам імідж: через мову здійснюється соціальна ідентифікація іміджу. Під час спілкування особа або підтверджує і закріплює бажаний імідж, або ж руйнує його. З мовної культури, обсягу й характеру словникового запасу, інтонації, манер можна зробити висновок про дещо більше, ніж імідж – пізнати внутрішні установки людини, її особистість.

Отже, важливо створити свій особистий імідж, що охоплює не тільки манеру одягатися відповідно до правил організації, в якій Ви плануєте працювати, а й відпрацювати свою поставу, жести, міміку, звернути увагу на культуру мовлення та спілкування, правила етикету.

Є декілька причин, які вказують на вищеокреслене: ми віримо в те, що бачимо; ми всі зайняті люди і часто приймаємо рішення на основі першого враження; імідж впливає на тих, хто приймає рішення в питаннях професійного росту; ми діємо, усвідомлюючи це чи ні, як представники своєї професії або організації; мати гарний вигляд і впевнено почуватися – це добре для нас самих.

Водночас для успішного вибору професії недостатньо знань про зовнішній світ, необхідне пізнання себе, своїх особистісних рис, здібностей. З огляду на це, надзвичайно важливою є самооцінка особистості, її відповідальність за свої вчинки, вміння оцінювати їх моральний рівень, порівнювати себе з іншими людьми,

робити висновки про свої особистісні мотиви, їх суспільну значимість, моральні якості. Для розв'язання цих життєвих задач Ви маєте проводити ґрунтовну роботу з формування моральної свідомості і поведінки.

Принагідно зазначимо, що планування професійної кар'єри вимагає комплексу умов, серед яких виокремимо такі: змістовні види діяльності особистості, що пов'язані з плануванням професійної кар'єри, організаційні принципи побудови процесу планування кар'єри, що пов'язані з визначенням позиції особистості, розроблення алгоритму дій у створенні плану, а також форм організації процесу; методичні, що пов'язані з добором прийомів і способів педагогічної взаємодії у процесі планування професійної кар'єри, самостійної навчальної, проектної та дослідницької діяльності особистості, а також дій з надання психолого-педагогічної підтримки і корекції.

Ознайомтеся із загальними принципами і правилами, розробленими для успішного планування професійної кар'єри:

1. *Правило «супермаркета».* Супермаркет – величезний магазин. У ньому для покупця завжди є широкий вибір, а отже, можливість придбати найкращий товар. А в лавці чи кіоску – ні. Життя пропонує нам безліч варіантів професійної кар'єри. Але деякі особи нетерпляче, не обміркувавши як слід, обирають лише один варіант, відкидаючи інші: «Це не для мене!». Як наслідок – опиняються, як у лавці, – без можливості обрати бажаний товар. Не поспішайте йти з супермаркету: у вас є ще час «показати», розглянути різноманітні цікаві варіанти.

2. *Правило «переселення на Місяць».* Якщо Ви безцільно милуєтеся красою Місяця, то для Вас однаково, яку будову він має. Але якщо Ви поставили собі за мету переселення на Місяць, обрали його для життєдіяльності, то корисним буде з'ясувати, що відбувається з темного боку Місяця. В усьому є світлий і темний бік, позитивна і негативна складові. Обираючи, завжди з'ясовуйте для себе як переваги, так і недоліки кожного з варіантів.

3. *Правило «власник бінокля».* Якщо ви стоїте на розі двох вулиць, а на шії є бінокль, то безглуздо ним не скористатися. Адже Ви можете побачити те, що не можна розгледіти неозброєним

оком, та краще дізнаєтеся, що Вас очікує на шляху, насамкінець дороги. Якщо Ви перебуваєте на етапі визначення, а ваш мозок може спрогнозувати майбутнє краще, ніж будь-який бінокль, не лінуйтеся – перевірте наслідки будь-якого вибору. Найближчі результати (ті, які виявляться вже через 1–3 роки) і наслідки результативні (через 10–15 років). У шахах це має назву «прорахувати кроки». Гросмейстер прораховує на 20 кроків уперед і виграє, а новачок на 2–3 і програє.

4. *Правило «придбання коня в цигана»*. У давнину на сільських ярмарках завжди зустрічалися веселі цигани, що вели торги кінями. Якщо до такого продавця підійде непрозорливий селянин, керуючись дешевим товаром, то циган, узявши гроші, хутко зникав. Селянин же виявляв, що кінь у нього кульгавий, плішивий. Хіба розумний так здійснює покупку? Він десять разів коня обійде, зуби розгляне, копита роздивиться, гриви торкнеться. З усіх боків обдивиться коня, нахилиться, око примружить. Такого ніхто не обдурить! Всебічний підхід! Дивитися однобічно ризиковано, коли обираєш кар'єру.

5. *Правило «цілісного розуму»*. У вас є дві руки і нерозумно було б ремонтувати стілець або заплітати коси тільки однією. Тим більше нерозумно користуватися, обираючи професію, тільки однією частиною розуму. У вас є ліва і права півкулі. Ліва, в основному, відповідає за абстрактне мислення, аналіз, синтез і логіку. Права працює конкретними і уявними образами («рисунками»). Здійснюючи складний важливий вибір, не слід використовувати тільки ліву півкулю, бо отримаєш чітке, обдумане, але часто нежиттєздатне рішення, якщо тільки праву – рішення виходить соковитим, надихаючим, але часто необґрунтованим, неточним або імпульсивним. Тільки за умови активної і злагодженої роботи всіх частин: лівої і правої півкулі, свідомості, підсвідомості і надсвідомості (інтуїції) у вас є шанс зробити успішний вибір.

6. *Правило «язик до Києва доведе»*. Уявімо, що Ви бажаєте відвідати Київ. Але ви не уявляєте, як туди потрапити. Що Вам робити? Запитуйте, запитуйте, запитуйте. І слухайте, слухайте, слухайте. Язик до Києва доведе. Чим більше Ви будете розпи-

тувати своїх друзів, учителів, родичів, тим швидше і ясніше зрозумієте, чого Ви прагнете і що в змозі отримати.

7. «Заспокійливе правило». Щоб не допускати помилок, потрібно мати досвід. Щоб мати досвід, потрібно помилятися. Ця життєва аксіома не є замкнутим колом при побудові професійної кар'єри. Не бійтеся помилитися, обираючи професію: у вас буде можливість поміняти її упродовж життя – і не один раз. Правда, за помилку доведеться заплатити – втратою часу, що може виявитися у відставанні від своїх ровесників.

Ознайомтеся з такими **правилами кар'єрної стратегії**:

- 1) ставте перед собою тільки реальні, але амбіційні цілі та задачі;
- 2) вірте в свої можливості;
- 3) не гайте часу на роботу із неперспективним керівництвом, а станьте в нагоді ініціативному, справедливому керівникові;
- 4) завжди будьте напоготові обійняти кращу посаду, що невдовзі може стати вакантною;
- 5) пізнавайте і оцінюйте інших, прислуховуйтеся до порад професіоналів – це позитивно відобразатиметься на реалізації вашої професійної кар'єри;
- 6) поглиблюйте свої професійні знання, формуйте нові вміння і навички, неперервно самовдосконалюйтеся і всебічно розвивайтеся;
- 7) візьміть за правило щоденно планувати свій день, тиждень відповідно до правил тайм-менеджменту (при цьому слід обов'язково приділяти час хобі, особистим захопленням, відпочинку);
- 8) пам'ятайте, що все в житті зазнає змін: ми, наші знання, навички, ринок праці, економічна ситуація в світі та країні, а отже, важливо бути гнучким у сприйманні і уподібнюванні до цих змін, вчитися їх оцінювати і пристосовувати під себе;
- 9) слід змінювати місце роботи одразу, як тільки стане зрозумілим, що настав етап «застою», «професійного вигорання»;
- 10) на робочому місці проявляйте себе як професіонал із високими самоорганізаційними навичками.

Слід пам'ятати, що існує певна періодизація становлення професійної придатності фахівця, яку слід враховувати при пла-

нуванні професійної кар'єри. Так, основними стадіями розвитку людини, як суб'єкта праці (якщо брати спочатку вибір, а потім опанування професії), є такі:

1. «Оптант» – стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Оптація – це не стільки вказівка на вік, скільки на ситуацію вибору професії (людина, що перебуває в ситуації професійного самовизначення, називається «оптантом»; у ситуації «оптанта» цілком може виявитися і доросла людина, наприклад безробітний).

2. «Адепт» – стадія професійної підготовки, яку проходить більшість випускників шкіл.

3. «Адаптант» – стадія входження в професію після завершення професійного навчання (продовжується від декількох місяців до 2–3 років).

4. «Інтернал» – стадія входження в професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні.

5. «Майстер» – стадія, коли працівник помітно виділяється на загальному тлі (про нього можна сказати: «кращий серед гарних»).

6. «Авторитет» – стадія, яка означає, що працівник став «кращим серед майстрів».

7. «Наставник» – стадія, яка характеризує вищий рівень роботи будь-якого фахівця; працівник не просто чудовий фахівець у своїй галузі, але і вчитель, здатний передати учням не тільки свій кращий досвід, але й частину своєї душі.

Плануючи професійну кар'єру, слід пам'ятати про наявність криз професійного становлення особистості. Так, до основних чинників криз професійного становлення відносять:

1. Наднормативну активність як наслідок незадоволеності своїм становленням, своїм статусом, стосунками в колективі.

2. Соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємства, переїзд).

3. Вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром «емоційного вигорання»).

4. Адаптація на новій посаді, участь у конкурсах на заміщення вакансії, в атестаціях.

5. Повне занурення у професійну діяльність.

6. Якісну перебудову способів виконання професійної діяльності.

7. Зміни в життєдіяльності (зміна місця проживання, перерва у роботі, «службовий роман» тощо).

Подолання кризових явищ вимагатиме від Вас здійснення професійних вчинків і психологічно компетентного ставлення до себе. Не кожна особа здатна самостійно знайти конструктивний вихід із кризи. Така людина потребує своєчасної психологічної підтримки і допомоги керівників, друзів. Дієвим засобом подолання криз є тренінги особистісного і професійного зростання, семінари із вироблення альтернативних сценаріїв професійного становлення, складання психобіографії і траєкторії професійного становлення особистості.

Ми дібрали для вас **перелік важливої довідкової та науково-популярної літератури, а також інтернет-ресурсів**, що містять інформацію щодо правильного планування, побудови і реалізації професійної кар'єри.

1. Планування кар'єри: 6 кроків до успіху». – К.: Видавництво «Юстон», 2017. – 30 с.

2. Career Hub careerhub.in.ua Платформа Центру «Розвиток КСВ» з кар'єрного консультування та професійних можливостей (<http://careerhub.in.ua/>).

3. Моя кар'єра (mycareer.org.ua) – портал про кар'єру для молоді, що містить різноманітні поради та включає спеціальний профорієнтаційний тест, який допоможе проаналізувати себе у виборі майбутньої професії.

4. The Point thepoint.rabota.ua – онлайн-журнал сайту rabota.ua з безліччю цікавих статей про ринок праці, тенденції та умови роботи різних фахівців, огляди зарплат тощо. Ресурсний центр ГУРТ gurt.org.ua

5. Провідний національний центр суспільної інформації, що публікує найрізноманітнішу інформацію про актуальні події, можливості освіти, розвитку та працевлаштування.

6. Studway studway.com.ua – онлайн-видання про студентство, що містить статті про мотивацію, планування професійного

розвитку та подорожі. Серед можливостей публікують актуальні освітні події та цікаві проекти для розвитку молоді.

7. Make Me Better makemebetter.com.ua – програма наставництва, що допомагає реалізувати своє професійне покликання. Це гарна можливість обрати ментора, що допоможе на шляху професійної реалізації.

8. Casers casers.org – кейс спільноти України, що дозволяє отримати практичний досвід, навички вирішення реальних завдань, знайомства з топ-менеджерами компаній і запрошення на роботу або стажування. Prometheus prometheus.org.ua

9. Громадський проект масових відкритих онлайн-курсів. У співпраці з викладачами кращих ВНЗ вони відкривають безкоштовний онлайн-доступ до найкращих навчальних курсів університетського рівня всім охочим в Україні.

Водночас мають місце і спеціальні центри, програми та практики, що надають допомогу в питаннях планування і реалізації професійної кар'єри.

Також є центри, програми та практики, що спеціалізуються на розвитку певних інструментальних навичок. Розглянемо деякі з них:

- проект «Профорієнтатор Україна» (<http://proforientator.com.ua/ru/o-proekte-proforientator-ukraina-sertifikati-i-patenti>);

- платформа з профорієнтації та розвитку професійної кар'єри. Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. Сервіс з онлайн тестування (<http://profi.dcz.gov.ua/>);

- київський молодіжний центр праці (структура, що підпорядковується Київській міській державній адміністрації. У центрі діють міжнародні молодіжні програми: волонтерські табори в Україні і за кордоном, міжнародні студентські обміни, програми підвищення кваліфікації, міжнародні семінари, конференції, тренінги з залученням молоді (kuc.org.ua);

- тренінговий центр «Школа успіху» для дітей та підлітків, які мають можливість пройти професійне тестування і отримати оцінку своїх здібностей і нахилів, консультацію психолога у виборі професії; взяти участь у навчальних програмах, спрямованих на розвиток особистісних якостей (shkola-uspeha.com.ua);

– центр обрання професії «Профорт» (profort.kiev.ua) здійснює допомогу підліткам і студентам у питаннях профорієнтаційної діагностики і консультування, мандрівок до компаній, майстер-класів із оволодіння навичками майбутньої професії, організації екскурсій і стажування в компаніях, проведення інтерактивних ділових ігор з набуття навичок планування часу, ведення переговорів, управління ресурсами, коучинг кар'єрного розвитку;

– «Портал професійного консультування» містить важливу детальну інформацію щодо майбутньої професійної діяльності, працює спеціальний чат, де кожен учень, підліток може поставити важливі для нього питання в режимі онлайн та отримати кваліфіковану відповідь. Разом з тим, на порталі наявні професійне тестування, професіограми, представлено рейтинг професій тощо;

– платформа Microsoft YouthSpark (<https://www.it4youth.ru/>) покликана допомогти молоді реалізувати свій потенціал у трьох ключових сферах життя: освіті, працевлаштуванні, підприємницькій діяльності;

– міські дні профорієнтації і кар'єри;

– тренінги формування навичок планування і побудови успішної кар'єри у провідних світових компаніях (<http://www.traceeducation.com/>), World Future Society, The Venus Project, Work and Travel, AIESEC, Teach For All та інші соціальні програми і гранти, що мають на меті формування відповідальної особистості, керівника власного життя.

Тренінг «Управління професійною кар'єрою»

Кар'єра є складним соціально-психологічним явищем, яке охоплює усі сфери життєдіяльності людини. Це процес особистісного і професійного розвитку та зростання суб'єкта, що містить значні зміни життєвого шляху людини в цілому.

Кар'єра – складний феномен у життєдіяльності людини, оскільки оптимальним чином спланована і побудована траєкторія професійного і посадового розвитку сприяє якнайповнішому усебічному розкриттю не лише професійного і ділового, але також й особистісного потенціалу суб'єкта.

Сучасні соціально-економічні перетворення суттєво впливають на розширення і поглиблення вимог до фахівців різних професій, народжуються нові професії і витісняються з ринку старі. Ці та інші чинники визначають необхідність більшої обізнаності молодих людей у виборі свого професійного майбутнього, усвідомленості й відповідальності за свій вибір, переходу від поняття «набуття професії» до поняття «кар'єрного і професійного розвитку» та стратегії подальшого професійного зростання.

Вивчення уявлень про кар'єру учнівською молоддю показало, що феномен кар'єри сприймається майбутніми фахівцями у широкому значенні слова і визначається і як професійний розвиток суб'єкта, і як розвиток особистості. Але образ майбутньої професійної самореалізації є нечітким, розмитим, недостатньо усвідомленим. Як показують напрацювання науковців і практиків, багато учнівської молоді на етапі навчання і набуття професійної майстерності не мають чітких і конкретних уявлень про своє професійне майбутнє, демонструють низький рівень обізнаності з технологіями професійного і посадового зростання, не володіють навичками їх практичної реалізації.

Ефективне психолого-педагогічне консультування, яке спрямоване на формування і вдосконалення кар'єрної компетентності учнівської молоді, має на меті ознайомлення з найрізноманітнішими сторонами кар'єрного процесу і з різнобічними характеристиками суб'єкта кар'єри. Сучасний ринок праці мотивує до пошуку інновацій у підготовці учнів до побудови професійної кар'єри,

де у процесі набуття учнівською молоддю основ професійної майстерності варто більше уваги приділяти ознайомленню і можливості отримати саме практичний досвід самоорганізації своєї життєдіяльності (через різні форми консультування та практичні заняття), усвідомити важливість бачити перспективу на майбутнє і вміти будувати свою професійну кар'єру з урахуванням сучасного соціально-економічного середовища.

Програма тренінгу «**Управління професійною кар'єрою**» призначена, в першу чергу, для учнівської молоді, перед якою стоїть необхідність вибору і реалізації професійної кар'єри. Основна мета програми визначена, як – підвищення компетентності майбутніх фахівців різних спеціальностей у професійному розвитку та формуванні і плануванні їх професійної кар'єри.

Завдання програми:

- розкриття і усвідомлення своїх можливостей та співвідношення їх з вимогами конкретних професій;
- підвищення обізнаності з особливостями діяльності в різних професійних сферах;
- формування відповідальної і активної позиції у ставленні до професійного саморозвитку в процесі опанування професійних навичок;
- розвиток навичок цілеспрямованого при побудові професійної кар'єри.

В основу програми «**Управління професійною кар'єрою**» закладено розуміння професії, яка є засобом взаємодії людини із суспільством. Такий інноваційний підхід дозволяє безпосередньо звернутися до проблеми «вбудовування» молодого фахівця в сучасне суспільство, що є однією з основних умов його успішної адаптації в соціальному середовищі.

У програмі реалізовано розуміння різних шляхів побудови кар'єри: по вертикалі – як просування ієрархічними сходами або по горизонталі – як вдосконалення в межах обраної професії, коли людина стає високопрофесійним фахівцем.

Глобалізація сучасного суспільства створює рухливий і динамічний кар'єрний простір, де виникає необхідність неодноразової зміни роботи і професії упродовж життєвого шляху.

Розуміння професійної діяльності, як засобу взаємодії в системі «людина – соціальне середовище», вносить деякі зміни в трипозиційну схему, що традиційно використовувалася у рамках профорієнтації: «хочу – можу – треба». Недолік названої схеми полягає в центруванні на індивіді. У рамках категорії взаємодії «людина – соціальне середовище» доцільно розвести елементи схеми на дві рівноцінні частини, одна з яких описує особливості індивіда, інша – суспільства. Так, «хочу» і «можу» відносяться до індивіда, «треба» – до суспільства, відображаючи вимоги соціуму. Вводиться четверта позиція «може», яка також відноситься до суспільства і описує ті блага, які здатне надати суспільство людині натомість за певну професійну діяльність.

У тренінговій програмі використані такі основні методичні прийоми і форми роботи, як дискусії, ігри, соціодрама, психогімнастичні вправи, візуалізація, арт-терапія, коучинг та інші. Програма включає систему домашніх завдань, спрямованих на осмислення відпрацьованого в групі матеріалу, отримання додаткової інформації про себе і про професію.

При плануванні кар'єри учнівською молоддю треба враховувати рухливість і динамічність сучасного суспільства та ринку праці, через що виникає необхідність у постійному професійному самовдосконаленні, гнучкому і усвідомленому ставленні до професійної самореалізації упродовж усього життєвого шляху.

Вельмишановні друзі! Пропонуємо Вам взяти участь у тренінгу, що стане помічником при здійсненні головних кроків з планування і реалізації професійної кар'єри. Наголосимо, що розроблений нами тренінг пропонується для колективного відвідування учнями, що вже обрали свій професійний шлях, здобувають або планують здобути професійну освіту.

Тренінг може проводитися під керівництвом педагога професійної школи, психолога або коуча чи наставника. Сподіваємося, що вам буде корисно дізнатися про власні професійні нахили, здібності та вподобання, виявити свої професійні інтереси. Водночас тренінг має на меті зміцнити ваш учнівський колектив, сприятиме налагодженню доброзичливих, довірливих відносин між учнями та педагогами. Бажаємо успіхів!

Зміст тренінгу «Управління професійною кар'єрою».

Загальна мета тренінгу «Управління професійною кар'єрою» – допомога у формуванні навичок побудови і розвитку професійної кар'єри.

Форма організації тренінгу – проведення занять протягом 6 зустрічей по 2 години кожна. Кількість учасників тренінгу визначає ведучий (група чисельністю від 10 до 15 учасників). Заняття досить уніфіковані і їх можна проводити у різній послідовності.

Програма тренінгу.

Заняття перше (передбачає ознайомлення учасників з правилами роботи у групі, визначення групових ритуалів; принципами роботи в тренінгових групах; розширення уявлень про професійну кар'єру).

Зміст заняття.

«Будь ласка, просимо Вас сісти до кола з метою ознайомлення із правилами поведінки під час тренінгу. Назвіть своє ім'я і після знайомства запропонуйте власний ритуал вітання. Кожен по черзі розкажіть про свої очікування від участі у тренінгу».

Учасникам пропонується провести групове обговорення на тему: «Професійна кар'єра – що це таке? Складові професійного і кар'єрного успіху».

(Ведучий перед початком обговорення надає інформацію учасникам щодо поняття «професійна кар'єра», видів кар'єрного зростання (вертикальний і горизонтальний) тощо. Кожен з учасників висловлює свої очікування щодо професійної діяльності, планів на майбутнє, змальовує свій образ через п'ять, десять, двадцять років професійної діяльності.)

Вправа «Аналіз моєї життєвої ситуації». Вправа виконується за схемою «Аналіз життєвої ситуації» (додаток 1) і проводиться в маленьких підгрупах. Вправу доцільно починати з уточнення окремих записів для того, щоб визначити розуміння ситуації учасниками підгрупи та пошуку наявних і часто невиявлених можливостей людини. В процесі обговорення потрібно тактовно уточнити відомості щодо психологічного клімату в сім'ї (сімейний стан і проблеми); стосунків з батьками і однолітками; професійного

визначення найближчих родичів (чи є в родині трудові династії) тощо; якщо людина змінила місце проживання, то чому це відбулося (здебільшого – це міграція, необхідність догляду за літніми родичами, відсутність профільного закладу професійної освіти і т. ін.). Цінною інформацією стануть відомості щодо успішності реалізації професійної кар'єри друзями, знайомими, родичами.

Надані відомості дозволять виокремити напрями, за якими учневі слід будувати власну професійну кар'єру, його пріоритетні інтереси. Зазвичай наприкінці вправи є змога назвати 2–3 таких напрями. Важливо спрямувати увагу на зміну ситуації через визначення можливостей і потреб ринку праці. З'ясовується, хто із знайомих, родичів працює в близькій сфері, чи можна звернутися за допомогою (хоча б морального характеру, у вигляді підтримки, рекомендації, висвітлення важливої інформації) на початковому етапі.

Групове обговорення результатів відомостей бесіди учасників групи.

При обговоренні особливу увагу необхідно приділити інформації про:

- відкриття нових організацій і фірм (здебільшого у сфері малого і середнього бізнесу);
- нові види діяльності в цій місцевості;
- яких видів діяльності не вистачає в цій місцевості.

На основі проведеного аналізу генерується ідея про можливу сферу трудової діяльності людини, окреслюються шляхи її реалізації.

У процесі обговорення мають бути порушені наступні питання:

- для чого існує планування професійної кар'єри;
- характерні особливості працевлаштування і побудови кар'єри на сучасному ринку праці.

Результатом спільного аналізу за цією схемою є перші домашні завдання учасникам групи. Вони даються у вигляді конкретних кроків: відвідати підприємство, бібліотеку, дізнатися нескладну інформацію, скласти список важливих справ, розібратися з окресленою інформацією. Завдання мають бути простими і доступними. Обговорення отриманих результатів проводиться на наступному занятті. Закінчується заняття виробленням ритуалу прощання.

Заняття друге (метою заняття є формування в учасників уміння вибудувати модель планування професійної кар'єри).

Заняття починається з ритуалу вітання. Далі проводиться розминка. Для розминки використовується одна або дві вправи (додаток 8).

Учасники сідають у коло. Проводиться рефлексія минулого заняття – учасники групи діляться враженнями від отриманої інформації з минулого заняття. Ведучий з'ясовує, що саме зроблено учасниками тренінгу із запропонованих раніше завдань.

Далі проводиться групова дискусія на тему «Як будувати професійну кар'єру молоді – можливості і проблеми» (червоною ниткою якої є думка, що складнощі в розвитку професійної кар'єри у молодій людині багато в чому залежать не від важких життєвих обставин, а від внутрішнього настрою на життєвий успіх або невдачу, а також від уміння побудувати конструктивну модель свого професійного саморозвитку).

Виконується вправа «Планування професійної кар'єри». Для виконання вправи використовується «Модель планування професійної кар'єри» (додаток 2). У ході виконання завдання використовуються результати домашнього завдання.

Учасники розбиваються на підгрупи і проводять обговорення результатів, створюючи моделі для кожного члена підгрупи. Далі відбувається групове обговорення отриманих результатів.

У процесі обговорення мають бути розглянуті наступні питання:

- складнощі, які виникають у молодих людей після закінчення навчання в училищі, ліцеї та коледжі;

- способи їх подолання.

Методика «Візитка».

Мета: виявити усебічні інтереси, бажання, нахили, характерні ознаки особистості та набути вміння презентувати себе; активізувати усвідомлені та неусвідомлені асоціації.

Обладнання та матеріали: кожному учаснику для індивідуальної роботи надається аркуш паперу А4, кольорові олівці, фарби, фломастери (за вибором учасника) і пропонується намалювати за допомогою символів, абстракцій і різних предметів

свою візитну картку, де проявлені найхарактерніші риси, уподобання, вміння, захоплення.

Ведучий (1 етап роботи): «Ми завжди себе презентуємо, але цього не усвідомлюємо. Ми розказуємо своїм рідним і друзям про свої захоплення, уподобання, розкриваємо грані світогляду, проявляємо свої емоції і моделі поведінки. Сьогодні у Вас є можливість презентувати себе так, як Вам би хотілось, щоб про вас знали інші. Можливо, Ви захочете представити себе майбутнім фахівцем. Визначення наших захоплень та уподобань є першим кроком до вибору майбутньої професії. Ви можете дописати ручкою на рисунку те, чого вам на вдалось намалювати. За Вашим бажанням можна сформуванати своє життєве «кредо». Після закінчення творчого процесу пропонується перейти до *2 етапу роботи* і відповісти письмово на зворотній стороні рисунка на такі запитання:

- чи сподобалась Вам ваша візитка?
- чи вдалося відтворити те, що бажали?
- які почуття і емоції відчуваєте Ви на момент «тут і зараз»?

На закінчення проводиться підсумкове обговорення: що важливого для себе почули учасники на цьому занятті. Заняття закінчується ритуалом прощання.

Заняття третє (метою заняття є формування в учасників ефективної стратегії ухвалення рішення).

Заняття починається з вітання. Далі проводиться розминка. Для розминки використовується одна або дві вправи (додаток 8).

Зміст заняття. Учасники сідають у коло. Проводиться рефлексія минулого заняття, коли учні діляться враженнями від попередньо отриманої інформації.

Обговорення теми «Як прийняти правильне життєве рішення?». Перед початком обговорення ведучий надає інформацію про те, що таке «уміння приймати рішення» і які бувають стилі ухвалення рішення (додаток 3) *Запам'ятайте!* Конструктивні рішення – це рішення, які змінюють ситуацію на краще для конкретної людини в певній життєвій ситуації. Універсальних рішень, придатних для усіх ситуацій, не існує. Ведучий пропонує вправу «Мій стиль ухвалення рішення».

«Будь ласка, впродовж 7–10 хвилин згадайте і запишіть на бланку відповідей 8–10 рішень, які Вам доводилося приймати у житті (необов'язково професійного плану). Здійсніть оцінку – який стиль при цьому був використаний». Результати обговорюються спочатку в підгрупах (3–4 людини), потім усією групою.

Далі учасникам тренінгу пропонується освоїти алгоритм ухвалення ефективного рішення. Для цього їм роздають бланки «Алгоритм ухвалення рішень» (додаток 4). Кожен учасник вибирає якусь життєву ситуацію, рішення якої він хотів би визначити за допомогою «Алгоритму ухвалення рішень». Обговорення результатів відбувається спочатку в підгрупах, потім проводиться групове обговорення.

В процесі обговорення мають бути розглянуті наступні питання:

– що було складним, а що давалося легко при виконанні завдання;

– що викликало найбільше утруднення.

На закінчення проводиться підсумкове обговорення: яка інформація була найбільш важливою? Чи готові учні використовувати отриману інформацію? Заняття закінчується ритуалом прощання.

Заняття четверте (метою заняття є робота з життєвими цінностями і установками учасників тренінгу).

Зміст заняття.

Заняття починається з ритуалу вітання. Далі проводиться розминка. Для розминки використовуються одна або дві вправи (додаток 8).

Після цього учасники сідають у коло. Проводиться рефлексія минулого заняття – учасники групи діляться враженнями від попередньо отриманої інформації.

«Немає однозначно поганих, неправильних і правильних життєвих шляхів. У кожному з них обов'язково будуть свої плюси і мінуси. Але необхідно брати на себе відповідальність за свій вибір. Думка родичів, друзів, оточення – це тільки інформація для обговорення, а не обов'язкове її втілення». Далі учасникам пропонується завдання – виконати вправу «Життєві шляхи».

Після виконання вправи проводиться загальне групове обговорення результатів. Головна думка, яку потрібно обговорити з учасниками тренінгу – це кожен вибирає свій життєвий шлях сам! Надалі відбувається обговорення результатів виконання вправи за такими питаннями:

- що було легким і що складним при виконанні завдання;
- які якості необхідно мати, щоб виконувати її ефективно.

Далі учасникам пропонується виконати декілька вправ на розвиток командної узгодженості дій (додаток 8).

Потім відбувається обговорення:

– що допомогло справлятися із поставленим завданням і що було складним при його виконанні;

- на що Ви орієнтувалися, коли приймали рішення діяти?

Обговорення дозволяє учасникам групи усвідомити, що для виконання загального завдання необхідно швидко орієнтуватися в намірах, тактиці, стані інших людей, погоджувати свої дії з діями інших – це і є робота в команді.

Для закріплення отриманого результату пропонується виконати вправу «Авіакатастрофа в пустелі» (додаток 7).

Проводиться обговорення результатів виконання завдання:

– Наскільки легко або важко вам було під час дискусії відстоювати свою точку зору?

- Що допомагало Вам в цьому і що заважало?

– Наскільки комфортно Ви почували себе, працюючи в мікрогрупі?

- Що сприяло створенню почуття комфорту, що заважало?

Далі учасникам пропонують перелік різних ділових якостей і просять відповісти на запитання:

– Які якості затребувані при утворенні команди? Виберіть із запропонованого списку.

- Чому Ви вибрали саме ці якості?

– Яким чином навички роботи в команді підвищують вашу ефективність і затребуваність як фахівця?

На закінчення заняття проводиться підсумкове обговорення: «Що важливого для себе ви почули на сьогоднішньому занятті?».

Заняття шосте (метою заняття є формування в учасників уявлень щодо ефективного життєвого шляху).

Зміст заняття. Заняття починається з виробленого на першому занятті ритуалу вітання. Далі проводиться розминка. Для розминки використовується одна або дві вправи (додаток 8).

Після цього учасники сідають у коло. Проводиться рефлексія минулого заняття – учасники групи діляться враженнями від отриманих результатів.

Учасникам пропонується виконати завдання «Лінія життя» (додаток 6).

Після виконання завдання учасники виставляють зображені ними графіки. Далі відбувається обговорення. Основні думки для обговорення:

– чи можна стати хазяїном життєвих ситуацій або бувають обставини сильнішими за людину?

– що потрібно зробити, щоб обернути несприятливу життєву ситуацію на свою користь?

Далі виконується вправа «Потяг часу» (додаток 9) та відбувається перехід до обговорення таких питань:

– Чи справедливе твердження «Усьому свій час»?

– Чи можна втратити сприятливу нагоду?

Далі пропонується намалювати «Сонце радості» та «Сонце вдячності».

«Сонце радості» – на кожному промені сонця учень малює і вказує на те, що його радує в даний момент життя. Кількість променів необмежена. «Сонце вдячності» – на кожному промені сонця учень малює і пише, кому і за що він вдячний у своєму житті. Кількість променів також необмежена.

Потім проводиться обговорення:

– Що було легше намалювати «Сонце радості» чи «Сонце вдячності»?

– Які почуття виникли при виконанні цієї роботи?

Наприкінці заняття проводиться підсумкове обговорення:

– Що важливого для себе я почув на сьогоднішньому занятті?

– Що дала мені участь у тренінгу?

Вправа «Мої життєві цілі» (додаток 10).

Мета: допомогти учням проаналізувати та визначити їх життєві цілі й плани на майбутнє.

Анкета

1. Ваші життєві цілі _____

2. Якою Ви бачите свою професійну кар'єру _____

3. Чого б Ви хотіли досягти в найближчі роки? _____

4. Випишіть з раніше визначених найбільш значущі і важливі для Вас цілі (не більше трьох). Позначте серед них одну – найважливішу

5. За допомогою яких практичних засобів Ви збираєтеся здійснити свої цілі? _____

6. Чи є у Вас мрія? (обведіть тільки одну цифру того варіанта відповіді, який Вам підходить)

1. Так.

2. Ні, але хочу її мати.

3. Не замислювався(лася).

6а. Наскільки буде реальним її здійснення? (обведіть тільки одну цифру варіанта відповіді)

1. Цілком реальним.
2. Не зовсім реальним.
3. Зовсім нереальним.
4. Важко сказати.

6б. Що необхідно зробити, які якості виховати в собі, щоб мрія стала реальністю _____

7. Що таке ідеал у Вашому розумінні? _____

7а. Чи маєте Ви свій ідеал? (обведіть тільки одну цифру варіанта відповіді, який Вам підходить)

1. Так.
2. Ні.
3. Не замислювався над цим.

7б. Яку роль відіграє ідеал у Вашому розвитку як особистості? (позначте тільки одну цифру варіанта відповіді)

1. Позитивну
2. Нейтральну.
3. Негативну.
4. Не замислювався(лася).

Далі можна виконати вправу «Валіза» (додаток 8). Заняття закінчується ритуалом прощання.

Додатки

Додаток 1. Схема аналізу життєвої ситуації

Люди, які справляли на Вас враження. Спеціальності, які ви знаєте і Вам подобаються. Хобі, які коли-небудь цікавили Вас. Спеціальності, про які мріяли у дитинстві й юності. Освіта, яку хочеться отримати упродовж життя.

Бар'єри, які можуть виникнути з реалізації життєвих планів:

– зовнішні – відсутність освіти, важкі життєві обставини, відсутність бажаних місць працевлаштування, протидія родичів та інші;

– внутрішні – протиріччя, стереотипи сприйняття, відсутність здібностей, можливостей та інші.

Додаток 2. Модель планування професійної кар'єри

Інтереси _____

Здібності _____

Цінності _____

Ідеї _____

Місця працевлаштування _____

Я-концепція _____

Збір інформації _____

Розроблення плану побудови професійної кар'єри.

Збір інформації

Перший крок у плануванні кар'єри – це збір ідей про можливі види роботи і професії. Ми отримуємо ці ідеї від наших батьків, друзів, родичів, знайомих, з газет, телебачення, наших

власних спостережень і таке інше. Це тільки ідеї, які належить аналізувати і перевіряти, наскільки вони прийнятні і придатні для нашого особистого вибору. Отримавши ідеї, ми починаємо збирати інформацію – де можна працевлаштуватися, які умови роботи і що ми отримуємо, влаштувавшись працювати на це місце. Нам потрібно дізнатися про:

– вимоги – до освіти, професійних умінь і навичок, досвіду, особистих якостей, необхідних для конкретної роботи;

– винагороди: «Що Ви збираєтеся отримати від цієї роботи (статус, гроші, незалежність, престиж, безпеку, задоволеність від допомоги іншим, можливість професійного зростання, можливість кар'єрного зростання і так далі)».

Блок «Збір інформації» має бути урівноважений з блоком «Я-концепція», тобто те, що у Вас є і що Ви хочете, має бути в рівновазі з тим, що від Вас буде потрібно, і з тим, що Ви можете реально отримати.

Я-концепція

Цей блок включає: «Інтереси», «Здібності», «Цінності».

Існує багато потрібних і корисних речей, яких вчать молоді люди і які їм потім допомагають у житті, але вони також засвоюють безліч міфів і стереотипів, що стосуються вибору професії і можливостей професійного зростання, які їм заважають надалі повноцінно реалізувати себе.

Інтереси. Передусім необхідно визначити усе, чим Ви цікавитесь. Одні інтереси серйозні і тривалі, інші – нестійкі. Не усі Ваші інтереси обов'язково будуть реалізовані в професійній діяльності. Деякі з них пов'язані з сім'єю і хобі.

Для найкращого представлення результатів їх заносять у таблицю «Інтереси».

Мої інтереси: «Чим мені цікаво займатися»: _____

Здібності. Ви повинні оцінити не лише свої здібності, але й уміння, які Ви маєте.

Мої здібності: «Я можу робити»: _____

Цінності. Цінності – це наші позиції, які визначають наші вчинки і наші прагнення зайняти певне місце в суспільстві (статус, дружба, незалежність, безпека, влада і так далі). Ми повинні знайти для себе способи урівноважувати цінності, пов'язані з професійною діяльністю і сімейним життям.

Мої цінності: _____

Після того, як ми збрали інформацію про себе і передбачувану роботу, ця інформація потребує практичної перевірки. Вам необхідно знайти шляхи для порівняння своїх уявлень з реальністю. Для цього Ви можете влаштуватися на роботу влітку або на роботу на неповний робочий день; поговорити з людьми, що вже працюють у цій сфері; записатися на спеціальні курси, знайти інформацію в Інтернеті і так далі.

Вибір сфери і видів діяльності: професії, яким надається перевага. Хочу бути. Хочу робити. Чому саме? _____

Розроблення плану побудови професійної кар'єри. Вибравши мету, яку Ви хочете досягти, необхідно продумати стратегію і тактику для її досягнення. Це може бути працевлаштування, перенавчання, тимчасова робота.

Додаток 3. Ухвалення рішень

Вирішити, яку професію чи роботу вибрати, завжди важке завдання в житті будь-якої людини. Уміння приймати правильне і відповідне рішення – це дуже важливе уміння, необхідне не лише для вирішення питання про кар'єру, але і для усіх подальших життєвих питань.

Питання для групи: Що ми маємо на увазі під поняттям «Ухвалення рішення?».

Резюме: рішення ґрунтується на наших позиціях і системі цінностей; рішення мають наслідки, що далеко йдуть; наші рішення мають важливий вплив не лише на наше життя, але й на життя інших людей.

Що таке конструктивне (правильне) рішення? Наші проблемні ситуації – це не математичні завдання, тому, кажучи про кон-

структивне рішення, ми маємо на увазі, що це рішення найбільш підходить для конкретної людини в певній ситуації. Ми повинні пам'ятати, що рішення, як би добре воно не було продумане і прораховане, не дає ніяких гарантій щодо його правильності. Тобто ми можемо проаналізувати усю наявну інформацію на даний момент і лише спробувати спрогнозувати ситуацію в майбутньому.

Стилі ухвалення рішень. Вони не лише різні для різних людей, але й можуть бути різними у однієї і тієї ж людини залежно від ситуації.

Імпульсивний – обирається перше рішення, що спало на думку.

Інтуїтивний – рішення ґрунтується на почуттях, на інтуїтивному уявленні про правильність вибору.

Обачливий – досліджуються і прораховуються усі можливі альтернативи і наслідки, перш ніж рішення буде прийнято.

Складний – вибір здійснюється у ситуації психологічного стресу, викликаного суперечливими почуттями між необхідністю приймати рішення і побоюваннями прийняти неправильне (помилкове) рішення.

Що відтягує – рішення приймається в останню мить, коли тягнути далі не можна.

Паралізуючий – нездатність самостійно прийняти рішення і дозволити іншим (чи часу) вирішувати за себе.

Погоджувальний – згода з тим, що пропонує інша людина, авторитетна для Вас.

Фатальний – ухвалення рішення, обґрунтованого на переконанні, що результат зумовлений заздалегідь і неможливо контролювати і впливати на ситуацію.

Відсутність рішення – рішення не приймати ніяких рішень.

Люди відрізняються один від одного, у тому числі і за тимчасовими характеристиками (час, необхідний для ухвалення рішення): одні швидко приймають рішення, інші ж спочатку займаються накопиченням інформації, потім її аналізують і тільки потім що-небудь вирішують.

Основні принципи ухвалення рішень.

1. Визначення. Я повинен визначити, яку проблему мені треба розв'язати і якого типу рішення належить прийняти.

2. Альтернативи і оцінки. Раз мені належить зробити вибір, то необхідно висунути якомога більше варіантів, а потім оцінити кожний із них – можливі вигоди і втрати, наслідки. Вибір робиться на основі вироблених критеріїв.

3. Самостійність. Я маю бути незалежним від інших, наскільки це можливо. Тільки я можу оцінити, що для мене краще. (Коли той, з ким Ви консультуєтеся, дає пораду або говорить, щоб він/вона зробив на Вашому місці, пам'ятайте, що ця людина не Ви. Ви приймаєте рішення, яке відповідає Вашим потребам і Вашій системі цінностей).

4. Ризик. Мені необхідно визначити «золоту середину» між занадто обережним і занадто ризикованим рішенням. У кожного свої уявлення про небезпечне і безпечне, але може бути, що іноді варто розширити свою межу ризику.

5. Час. Я повинен визначити часові рамки, протягом яких слід прийняти рішення (відкладання на останню хвилину, імпульсивність, не вистачає часу – найбільш типові помилки).

6. Відповідальність. Тільки я несу відповідальність за своє рішення і можливі наслідки. Якщо я дозволяю іншим приймати рішення за мене, я уникаю почуття провини за помилку, але, в той же час, не є господарем своєї долі.

7. Цінності. Мої рішення детерміновані моєю системою цінностей. Прояснення моїх цінностей допоможе мені приймати відповідальні рішення.

Додаток 4. Алгоритм ухвалення рішень

Для ухвалення рішення слід розглянути життєву ситуацію за наступною схемою:

1. Питання:

А. Яка проблема або ситуація?

В. Яке рішення треба прийняти?

С. Коли, до якого терміну рішення має бути прийняте?

2. Цінності:

А. Наскільки важливо це рішення? Чи має воно наслідки, що далеко йдуть? Чи впливає воно на інших людей?

В. Яких результатів я хочу досягти?

Обов'язкові: не можуть бути змінені.

Бажані: зміни можливі.

3. Оцінка:

А. Які альтернативні рішення?

В. Які наслідки кожної альтернативи (ризик)? :

Для вас?

Для інших людей?

С. Як кожна альтернатива співвідноситься з обов'язковими і бажаними результатами?

Д. Чи є можливість об'єднати альтернативи, щоб підвищити вигоди?

4. Дії:

А. Яке рішення найкраще для вас?

В. Який вибір / рішення на другому місці?

С. Запасний план, якщо станеться що-небудь непередбачуване.

Додаток 5. Список «Мої особистісні якості»

Здатність до конструювання і винахідництва. Сумлінність. Уміння працювати в команді. Здатність керувати командою. Уміння працювати самотійно. Здатність знаходити спільну мову з іншими людьми. Готовність йти на ризик. Уміння продавати товар, переконувати інших. Обачність. Добра пам'ять. Уміння поводитися з грошима. Готовність змінювати звичну рутину. Швидка реакція. Доброзичливість. Уміння збирати і систематизовувати інформацію. Уміння вирішувати проблеми. Твердий характер. Уміння налагоджувати контакт з іншими людьми. Організаторські здібності. Математичні здібності. Уміння красномовно говорити і писати. Здатність знаходити відповіді на поставлені питання. Уміння планувати. Уміння вводити в курс справи і повідомляти необхідні відомості. Уміння формулювати проблему. Уміння приймати рішення. Уміння допомагати іншим. Уміння контролювати. Уміння управляти роботою інших. Уміння ремонтувати речі. Уміння користуватися інструментами. Уміння користуватися машинами/устаткуванням. Уміння чітко виконувати отримані інструкції. Уміння читати креслення. Уміння слухати.

Приклади того, як я їх застосовую на практиці: _____

Додаток 6. Вправа «Лінія життя»

Кожен учасник тренінгу отримує чистий аркуш паперу, кольорові олівці для створення кольорової гами рисунка.

Ведучий: «Використовуючи аркуш паперу, намалюйте поворотні події і вкажіть вік (віковий період). Малюючи свій життєвий шлях, особливу увагу приділіть віковим періодам: 0–5 років, 5–12, 12–18, 18 – по теперішній час. Якщо ця подія є для вас позитивною, то «лінія життя» прямує вгору, якщо негативною – вниз».

Додаток 7. Інформаційні матеріали «Робота в команді»

Існує багато видів професійної діяльності, що вимагає від фахівця наявності навичок роботи в команді. Поняття «робота в команді» передбачає наступні уміння:

- швидко адаптуватися в новому колективі і виконувати свою частину роботи в загальному ритмі;
- налагоджувати конструктивний діалог зі співробітниками;
- аргументовано переконувати колег у правильності пропонуваного рішення;
- визнавати свої помилки і приймати чужу точку зору;
- делегувати повноваження;
- як керувати, так і підкорятися залежно від поставленого перед колективом завдання;
- стримувати особисті амбіції і приходити на допомогу колегам;
- управляти своїми емоціями і абстрагуватися від особистих симпатій/антипатій.

Вправа «Вавилон».

Ведучому потрібна стопка карток – стільки, щоб кожен учасник отримав по одній карточці плюс ще декілька додаткових. Ви легко можете виготовити такі картки самостійно, якщо віддрукуєте букви алфавіту і наклеїте їх, наприклад, на картонну основу. Букви мають бути прописними, заввишки не менше 3 см, щоб їх можна було легко прочитати з порівняно великої відстані. Крім того, зробіть ще чотири карти, на яких намалюйте зірочки, – це

будуть ваші джокери, тобто картки, здатні замінити будь-яку букву. Зробіть також додаткові картки для голосних і для букв, що особливо часто зустрічаються.

Виконання вправи. Перемішайте картки і роздайте гравцям по одній. Якщо ви проводите гру в маленькій групі, то після кожного кола гри перемішуйте картки і роздавайте заново. Таким чином гра буде цікавою навіть у маленьких групах. Коли кожен гравець отримує по картці, поясніть правила.

Ви даєте сигнал до старту і у кожного є хвилина, щоб знайти трьох інших гравців, чії картки разом з його власною утворюють будь-яке слово з чотирьох букв (слова ведучим не даються). Обов'язково нагадайте гравцям, що джокер – зірочка замінює будь-яку букву. Як тільки усі четверо гравців знайшли один одного, вони повинні стати в ряд і підняти над головою свої картки так, щоб можна було прочитати слово, яке вийшло. Після закінчення хвилини Ви кажете «Стоп». У цей момент усі зупиняються там, де застав їх ваш сигнал (якщо ви працюєте з дуже великою або занадто темпераментною групою, краще подавати сигнал за допомогою гонгу, свистка або чогось подібного). Дайте тим учасникам, які зуміли скласти слово, дві хвилини для того, щоб розповісти про те, як вони опинилися в підгрупі. Тим учасникам, які не склали слів, теж запропонуйте об'єднатися в підгрупу. Коли усі учасники таким чином опинилися в групах, підійдіть до кожної і подивіться на результати їх творчості. Прокоментуйте це з гумором. Через хвилину почніть гру заново: колишні четвірки розпадаються і кожен шукає очима трьох нових гравців, з якими він може скласти слово. Другий раунд також триває хвилину, після чого ведучий зупиняє гру. Краще за все провести від шести до восьми раундів, щоб у кожного учасника була можливість хоч би один раз скласти слово. Не забудьте після гри зібрати картки.

Вправа «Командна узгодженість».

Варіант 1. Інструкція: «Нам належить спільно розв'язати одне завдання: якнайшвидше усім одночасно, не домовляючись і не вимовляючи ані слова, викинути однакову кількість пальців на обох руках. Вирішувати цю задачу ми будемо таким чином: я поррахую

«раз, два, три» і на рахунок «три» усі одночасно викидають пальці. Якщо завдання не вийшло, робимо чергову спробу».

Варіант 2. Інструкція: «Учасники сідають у коло. Ведучий: «Я називатиму числа. Відразу ж після того, як число буде названо, повинні встати стільки учнів, яке число прозвучало (не більше і не менше). Сісти ви зможете тільки після того, як я скажу «дякую». Виконувати завдання потрібно мовчки. Виконувати завдання слід, орієнтуючись на дії один одного».

Вправа «Авіакатастрофа в пустелі». Ведучий дає інструкцію учасникам тренінгу: «Ситуація: середина липня, 10 година ранку. Ви тільки що пережили в піщано-кам'янистій пустелі аварійну посадку літака, на якому летіли. Усі пасажири залишилися неушкодженими. Льотчик і другий пілот загинули. Проте вам стало відомо, що ви перебуваєте приблизно за 100 км на південний захід від найближчого людського житла. Безпосередні околиці є досить плоскими, тільки місцями ростуть бочкоподібні і деревоподібні кактуси, які на вигляд дуже колючі. В останньому метеозведенні повідомлялося, що в пустелі температура досягає 40 °С у тіні, а це означає, що на рівні 30 см над ґрунтом слід чекати 47 °С.

Проблема. Перш ніж літак спалахнув, вдалося врятувати 15 предметів. Ваше завдання полягає у встановленні такої послідовності цих предметів, щоб найбільш життєво важливий предмет зайняв перше місце, а найменш важливий предмет отримав позицію 15. Усі предмети необхідно привести в певну послідовність. Одночасна прив'язка декількох предметів до одного місця не допускається.

Завдання. Кожен в індивідуальному порядку здійснює встановлення послідовності цих 15 предметів. Потім група ділиться на підгрупи по 4–5 учнів для спільного обговорення і ухвалення загального рішення по ранжуванню цих предметів у порядку їх значимості. Завершивши це, представник кожної підгрупи зачитує список усій групі.

Перелік предметів:

- кишеньковий ліхтарик;
- складаний ніж з лезом, що вискакує;
- авіаційна карта району аварії;

- великий поліетиленовий плащ;
- магнітний компас;
- санітарний ящик з марлевими серветками і бинтами;
- пістолет калібру 7,65 заряджений;
- парашут червоно-білого кольору;
- флакон із 1000 пігулками солі;
- 2 л води на кожного;
- книга про їстівних тварин пустелі;
- сонячні окуляри на кожного;
- пачка солі;
- одне пальто на кожного;
- кишенькове люстерко.

Додаток 8. Вправи для розминки

Вправа 1. Учасники групи сідають у коло. Інструкція: «Уявімо собі, що ми усі – великий арифмометр. Один учасник називає число, наступний, який сидить поруч (рухатимемося за годинниковою стрілкою), – знову число і так далі. Числа чергуватимуться з арифметичними знаками, і будь-який учасник групи, який повинен назвати знак, може сказати «дорівнює» і тоді його товариш, чия черга говорити, повинен буде назвати результат обчислень».

Наприклад: ведучий говорить «сім», Олена – «плюс», Катя – «вісім», Юрко – «мінус», Олег – «два», Оля – «дорівнює» і Таня називає число «тринадцять». Для спрощення завдання можна домовитися про те, що арифмометр може тільки складати і віднімати і робити це в межах, наприклад, п'ятдесяти».

Якщо у колі парна кількість учасників, то одні увесь час називатимуть числа, а інші – знаки, тому потім треба помінятися і вправу почати знову.

В ході виконання вправи ведучий спонукає учасників до швидкої дії. Вправа мобілізує увагу, дозволяє швидко включити учасників у ситуацію тренінгу, наприклад, після короткої перерви. При простоті завдання, як здається на перший погляд, далеко не усіма це завдання виконується з легкістю. Як правило, утруднення виникають у людей з недостатньо

розвиненою здатністю до концентрації уваги. У ході вправи вони дістають можливість усвідомити це і спробувати виправити свій недолік.

Вправа 2. Учасники стають у коло. Інструкція: «Давайте станемо ближче один до одного, утворимо тісніше коло і усі протягнемо руки до середини кола. На рахунок «Раз, два, три» усі одночасно візьмемося за руки і зробимо це так, щоб у кожній руці кожного з нас виявилася чиясь одна рука. При цьому намагатимемося не братися за руки з тими, хто стоїть поруч з вами. Отже, давайте почнемо».

Після того, як ведучий переконається, що усі руки сполучені попарно, він пропонує учасникам групи «розплутатися», не рознімаючи рук. Ведучий теж бере участь у вправі, але при цьому під час «розплутування» активної участі у пошуку варіантів не бере. Під час виконання вправи в групі досить часто виникає ідея неможливості вирішення поставленої задачі. В цьому випадку ведучий має спокійно сказати, що завдання вирішується, «розплутатися» можна завжди.

Вправа може завершитися одним з варіантів:

1. Усі учасники групи опиняться в одному колі (при цьому хтось може стояти обличчям у коло, хтось спиною, це не важливо, головне, щоб усі послідовно утворили коло).

2. Учасники групи утворюють два або більше незалежних кола.

3. Учасники групи утворюють кола, які з'єднуються один з одним, як ланки в ланцюжку.

Коли завдання виконане, можна звернутися до групи з питаннями:

- що нам допомогло впоратися з поставленим завданням?
- що можна було б зробити інакше з тим, щоб швидше впоратися з поставленим завданням? У ході обговорення учасники групи визначають, що успішно вирішувати таку задачу в ході спільної діяльності допомагають доброзичливість, турбота про те, щоб кожен почував себе комфортно, і тому подібне. Цей матеріал може бути корисний у змістовому плані, в той же час вправа об'єднує групу.

Вправа 3. Усі учасники стають у коло. Інструкція: «Уявіть собі, що усі ми – атоми. Атоми мають такий вигляд – ведучий показує, зігнувши руки в ліктях і притиснувши долоні до плечей. Атоми постійно рухаються і час від часу об'єднуються в молекули. Число атомів у молекулі може бути різне, воно визначатиметься тим, яке число я назву. Ми усі зараз почнемо швидко рухатися по цій кімнаті, і я час від часу називатиму якесь число, наприклад три. І тоді атоми повинні об'єднатися в молекули по три атоми в кожній. Молекули мають такий вигляд – ведучий разом з двома учасниками групи показує, які на вигляд молекули: люди стоять обличчям один до одного у колі, торкаючись один одного передпліччям».

Під час виконання вправи, в якій ведучий бере участь разом з групою, він не називає таких чисел, коли один учасник групи може залишитися поза молекулою.

Вправа 4. Учасники сідають у коло. Інструкція: «Вам роздають картки, на яких написана назва тварини. Назви повторюються на двох картках. Приміром, якщо вам дістанеться картка, на якій буде написано «СЛОН», знайте, що у когось є картка, на якій теж написано «СЛОН». Ведучий роздає картки (якщо в групі непарна кількість учасників, тренер теж бере участь у вправі). «Прочитайте, будь ласка, що написано на вашій картці. Зробіть це так, щоб напис бачили тільки ви. Тепер картку можна прибрати. Завдання кожного – знайти свою пару. При цьому можна користуватися будь-якими виразними засобами, не можна тільки нічого говорити і видавати характерні звуки «вашої» тварини. Іншими словами, все що ми робитимемо – ми робитимемо мовчки. Коли ви знайдете свою пару, станьте поруч, але продовжуйте мовчати, не переговорюючись. Тільки коли усі пари будуть утворені, ми перевіримо, що у нас вийшло». Після того, як усі учасники групи знайшли свою пару, ведучий запитує по черзі у кожної пари: «Хто ви?»

Ця вправа проходить дуже весело, в результаті в учасників групи підвищується настрій і знижується втома. Вона сприяє подальшому зниженню напруженості учасників, а також розвитку виразної поведінки, спонукає учасників, з одного боку, бути уважними до дій інших, а з іншого боку, шукати такі засоби

самовираження, які були б зрозумілі іншим. Після завершення вправи можна запропонувати поділитися враженнями, розповісти про те, як учасники знаходили свою пару.

Вправа 5. Група учасників ділиться навпіл (якщо в групі непарне число учасників, ведучий теж бере участь у вправі), утворюючи дві шеренги, і вони сідають обличчям один до одного так, щоб навпроти кожного хтось сидів.

Інструкція: «Уявіть собі, що усі ми їдемо в автобусах: одна група їде в одному автобусі, інша – в іншому. Автобуси зупинилися поруч в транспортному заторі. Ви біля вікна бачите, що в іншому автобусі прямо навпроти вас і теж біля вікна сидить ваш знайомий. Це неабияка удача, тому що Вам потрібно терміново передати йому важливу інформацію і Ви, скориставшись ситуацією, робите це. Але зробити це Ви можете тільки мовчки, без слів, невербально. Часу на це у Вас небагато. Той, кому передають інформацію, повинен постаратися зрозуміти, про що йому повідомляє знайомий».

Цей фрагмент вправи може модифікуватися таким чином. Ведучий заздалегідь може підготувати для кожного учасника текст повідомлення, яке потрібно передати. Це надає можливість врахувати особливості й успішність у тренінгу кожного учасника. На першому етапі вправи тренер пропонує одній шерензі виступити в ролі передавачів повідомлення, а іншій – у ролі тих, що приймають повідомлення. Слід дати можливість учасникам підготуватися до виконання вправи. Коли усі готові, тренер пропонує кому-небудь з першої шеренги почати передавати інформацію, а усіх інших просить уважно дивитися. Після того, як інформація передана, учасник групи, кому вона призначена, говорить про те, як він зрозумів те, про що йому повідомили. Інші учасники в цей же час можуть висловлювати свої версії вербалізації цього тексту. Це активізує роботу і дозволяє напрацювати тематичний матеріал для обговорення, знижує напруженість. Після передачі інформації іде обговорення, чи правильно його зрозуміли і, за необхідності, вносяться корективи.

Вправа 6. Усі учасники сідають у коло. Інструкція: «Нехай кожен з вас по черзі зробить подарунок своєму сусідові ліворуч (за годинниковою стрілкою). Подарунок потрібно зробити

(вручити) мовчки (невербально), але так, щоб ваш сусід зрозумів, що ви йому даруєте. Той, хто отримує подарунок, повинен намагатися зрозуміти, що йому дарують. Поки усі не отримують подарунки, говорити нічого не потрібно. Усе робимо мовчки».

Коли усі отримують подарунки і коло замкнеться, ведучий звертається до того учасника групи, який отримає подарунок останнім, і запитує його про те, який подарунок він отримав. Після того, як той дасть відповідь, ведучий звертається до учасника, який вручав подарунок, і запитує його про те, який подарунок він зробив. Якщо у відповідях є розбіжності, треба з'ясувати, з чим конкретно пов'язане нерозуміння. Якщо учасник групи не може сказати, що йому подарували, можна запитати про це у групи.

Отриманий матеріал дозволяє обговорити ідеї, що відносяться до закономірностей підготовки, передачі і прийому інформації у процесі спілкування. При обговоренні вправи учасники можуть формулювати умови, які полегшують розуміння в пошуку спілкування. Найчастіше до цих умов відносять виділення істотного, однозначного розуміння ознаки «подарунки», використання адекватних засобів невербального зображення істотної ознаки, концентрацію уваги на партнерові. Окрім результатів, що спрямовані на змістовий план, покращується настрій учасників.

Вправа 7. Учасники сідають у коло. Інструкція: «Давайте скажемо один одному компліменти. Зробимо це так: той, хто захоче почати, візьме цей м'яч, кине його тому учасникові кола, кого він вибере, і скаже цій людині комплімент, і так далі до того, поки м'яч не побуває у кожного». Ведучий дуже уважно стежить за тим, щоб м'яч потрапив до кожного учасника групи.

Ця вправа дозволяє вирішувати декілька змістовних завдань. До них, зокрема, відносяться можливості встановлення міжособистісного зворотного зв'язку в певній персоніфікованій формі. І що особливо важливо, цей зворотний зв'язок носить позитивний характер. Оскільки подібні вправи, як правило, проводяться на завершальній стадії роботи групи, то позитивні ефекти, що викликаються ними, сприяють перенесенню результатів тренінгу на повсякденне життя і діяльність його учасників, «моніторингу процесу».

У той же час у ході роботи групи часто виникають ідеї, що відбивають складнощі встановлення зворотного зв'язку, формування своїх вражень, суджень, що відносяться до проявів конкретних учасників. Ці складнощі іноді пояснюються діями ряду стереотипів. Наприклад, висловлювання позитивних вражень з боку керівника може мати вигляд як прояв слабкості, може прозвучати думка про те, що компліменти говорять улесливі люди, маніпулюючи іншими. Тому виконання цієї вправи в різних модифікаціях дає матеріал для обговорення групою цих проблем, а також дозволяє учасникам потренуватися у встановленні позитивного зворотного зв'язку, у віднайденні адекватних формулювань для своїх вражень і в умінні говорити приємне іншим.

Вправа 8. Учасники сідають у коло. Інструкція: «Давайте всі разом намалюємо картину. Я візьму полотно (уявне) і намалюю на ньому щось, потім передам це полотно іншому учаснику (сидить зліва від тренера). Він візьме і намалює на ньому те, що йому захочеться, і скаже нам, що намалював, потім передасть картину далі». Після того, як ведучий переконається, що усі учасники групи зрозуміли, як вони «малюватимуть картину», він «бере» уявне полотно у раму і говорить: «Я беру полотно і малюю на ньому лінію горизонту». І далі ведучий розказує про те, що намалював кожен учасник групи, називаючи його ім'я і звертаючись до нього у цей момент. Наприклад, «я бачу на ній лінію горизонту, яку намалював(а) я, і море, яке намалювала ти, Таня, і піщаний берег, який намалював ти, Ігор, і вогнище на березі, який намалювала ти, Олена, і...».

В результаті проведення цієї вправи в групі виникає позитивний емоційний настрій, створюється емоційна єдність. Ця вправа дає кращі результати, якщо проводиться на 3–4-й день роботи групи, коли учасники вже досить добре відчують один одного.

Вправа 9. Учасники стають у коло. Інструкція: «У свій час у всьому світі був дуже популярний рух хіпі. Хіпі мали різноманітні традиції, звички, звичаї, що відрізняли їх від інших людей. Однією з таких традицій було робити які-небудь написи на своєму одязі, які часто відбивають життєву позицію, девіз того, хто його носить. Зараз ми кидатимемо цей м'яч один одному із сло-

вами: «Якби ти був хіпі, то на твоїй футболці було б написано...», промовляючи текст, який, на ваш погляд, міг би бути написаний на футболці учасника, якому ви кидаєте м'яч. Той, кому кинули м'яч, повинен сказати, згоден він одягти футболку з таким написом чи ні. Уважно стежитимемо за тим, щоб м'яч побував у кожного. Потрібно, щоб кожен з учасників отримав футболку з якимсь написом». Вправу краще проводити, коли члени групи вже добре познайомились.

Вправа 10 «Валіза». Усі учасники сідають у коло. Інструкція: «Наші заняття добігають кінця. Проте, перш ніж нам розлучитися, зберемо «валізу». Ми працювали разом, тому і збирати «валізу» для кожного будемо разом. Вміст «валізи» буде особливим. Оскільки ми займалися проблемами спілкування і взаємодії, туди «покладемо» те, що кожному з нас допомагає в життєдіяльності, і те, що заважає. «Валізу» збиратимемо у відсутності учасника тренінгу, а коли закінчимо, то запросимо його і вручимо «валізу». Він повинен її взяти і понести з собою, не ставлячи питань. Збираючи «валізу», ми дотримуватимемося деяких правил:

1. У «валізу» потрібно «покласти» однакову кількість якостей, які допомагають і які заважають у професійній кар'єрі.

2. Кожна якість «укладатиметься» в «валізу» тільки з відома групи. Якщо хто-небудь із нас, хоч би один, не згоден, то група може спробувати його переконати в правильності рішення, а якщо це не вдасться зробити, якість в «валізу» не «кластиметься».

3. «Покласти» в «валізу» можна тільки ті якості, які проявилися в ході взаємодії групи.

4. «Покласти» в «валізу» можна тільки ті якості, які піддаються змінам».

Додаток 9. Вправа «Потяг часу»

«Закрийте очі і уявіть, що буде з вами через 1 рік, 3 роки, 5 років, 10 років. Мріяти можна про усе». На допомогу можна зачитати основні позиції.

1. Робота – кар'єра.
2. Освіта.

3. Сім'я.
4. Діти.
5. Матеріальні статки.
6. Інтереси – хобі.

Додаток 10

Цілі мають бути забезпечені внутрішніми ресурсами – інтересом, схильностями, здібностями, професійно важливими якостями, а не зовнішніми – гроші, зв'язки, випадок. У процесі професійного розвитку необхідно врахувати наступні моменти:

1) головна мета (ким хочу стати, чого хочу досягти, яким хочу бути);

2) ланцюжок близьких і далеких конкретних цілей (заняття в гуртках, секціях, знайомство з майбутньою професією, можливим місцем навчання або роботи);

3) шляхи і засоби досягнення цілей (знання і уміння, зв'язки і фінансові можливості до додаткового навчання);

4) зовнішні умови досягнення цілей (вибір місця навчання або роботи, можливі перешкоди і шляхи їх подолання);

5) внутрішні умови досягнення цілей (здібності, сила волі, здоров'я);

6) запасні варіанти і шляхи їх досягнення (це як запасний парашут).

Якщо Ваша мета – вибір професії відповідно до ваших можливостей і потреб, поставте собі наступні питання:

– на який рівень освіти я можу розраховувати, враховуючи свою шкільну успішність і інтелектуальні можливості, уміння;

– яким має бути зміст професії, щоб мені було цікаво працювати;

– який реальний мінімум заробітної плати я хочу отримати за свою працю;

– який спосіб життя я хочу вести: напружений, приділяючи роботі не лише робочий, але й особистий час, або вільний, дозволяючи багато часу віддавати сім'ї, друзям, хобі.

Вибір можна вважати за правильний, якщо дотримуються наступні умови: по-перше, наявність професійно важливих для

цієї роботи якостей – інтелектуальних, фізичних, особистісних, по-друге, ця професія повинна мати попит на ринку праці, по-третє, майбутня робота має бути в радість, а не тягарем.

Представимо ці умови у вигляді трьох позицій – «ХОЧУ», «МОЖУ», «ПОТРІБНО» – і подивимося, що означає невідповідність або частковий збіг цих позицій.

1-й варіант. Можливості і бажання самої людини і вимоги ринку праці навіть не перетинаються. Можна тільки пожаліти людину, яка хоче робити те, чого робити не може за ситуації, коли це нікому не потрібно. До речі, таких диваків немало – більше половини усіх випускників. Тільки вони про це ще не знають.

2-й варіант. У міру освоєння професії можливості і бажання людини перетинаються, хоча і не співпадають. Цей випадок не такий безнадійний, як перший, тому що можна знайти компроміс між трьома умовами. Чим вищий професіоналізм, тим більше шансів на ринку праці.

3-й варіант. Щасливий збіг вимог ринку, можливостей і бажань людини. На жаль, найрідкісніший варіант, що надає можливість отримувати гідну винагороду за роботу та приносить задоволення.

«ХОЧУ», «МОЖУ», «ПОТРІБНО» – це платформа професійного успіху.

Рекомендована література

1. А вы готовы стать успешным? (Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т.Элерса) // Человек «Альфа». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.manalfa.com/testy/metodika-motivatsii-k-uspekhu>

2. Алексеева С. В. Інформаційні можливості та перспективи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри / С. В. Алексеева // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : зб. матеріалів XII звіт-ної Всеукр. науково-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ІПТО НАПН України, 2018. – С. 43–45.

3. Алексеева С. В. Онлайн-консультування з професійної кар'єри: досвід та перспективи / Світлана Алексеева // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України, м. Київ (29 берез. – 13 квіт. 2017 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ : ІПТО НАПН України, 2017. – С. 76–78.

4. Алексеева С. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри / Світлана Алексеева // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2018. – Вип. 17. – С. 22–26.

5. Аніщенко О. В. Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах : короткий термінологічний словник / О. В. Аніщенко, Н. В. Смоляна. – Київ–Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2012. – 103 с.

6. Базиль Л. О. Консультування із професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців / Базиль Л. О., Орлов В. Ф. // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. 2018. VI (75), Issue: 181.– P. 7–10.

7. Базиль Л. О. Методологія формування кар'єрних орієнтацій і досягнення професійного успіху / Людмила Базиль, Валерій Орлов // Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи / за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; уклад.: Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. – Київ: Знання України, 2018. – С. 330–337.

8. Базиль Л. Суперечності в консультуванні з професійної кар'єри майбутніх кваліфікованих робітників / Базиль Л., Орлов В. // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2018. – Вип. 16. – С. 14–19.

9. Базиль Л. Центри зайнятості і центри професійної кар'єри: цілі та завдання / Людмила Базиль // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: збірник матеріалів XII звітної Всеукраїнської науково-практичної конференції (5–19 березня 2018 р., м. Київ) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ПІТО НАПН України, 2018. – С. 36–38.

10. Барна Н. В. Іміджологія: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. В. М. Бебика. – К.: Університет «Україна», 2008. – 217 с.

11. Буняк Р. Директор McKinsey: Автоматизація уже может уволить треть людей, Украина изменится за 10–15 лет [Електронний ресурс] / Ростислав Буняк // Факти. – № 19. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://fakty.ictv.ua/ru/ukraine/20170919-dyrektor-mckinsey-avtomatyzatsiya-vzhe-mozhe-zvilnyty-30-lyudej-ukrayina-zminytsya-za-10-15-rokiv/>

12. Гриценко І. А. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ / Інна Гриценко // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2017. – Вип. 13. – С. 43–50.

13. Гриценко І. А. Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри / Гриценко І. А. // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ПІТО НАПН України, 2018. – С. 47–49.

14. Єршова Л. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів ПТНЗ / Людмила Єршова // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна освіта: зб. наук. пр. – Павлоград, 2017. – Вип. 13. – С. 22–19.

15. Єршова Л. Науково-експериментальні дослідження як мотиватор розвитку професійної кар'єри / Л. Єршова // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ПІТО НАПН України, 2018. – С. 38–41.

16. Єршова Л. Соціально-психологічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів/ Людмила Єршова // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна освіта: зб. наук. пр. – Житомир, 2017. – № 14. – С. 22–29.

17. Закатнов Д. О. Взаємозв'язок професійного самовизначення та професійної кар'єри / Дмитро Закатнов // Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи / за ред. Кременя В. Г., Ничкало Н. Г.; укл. Аніщенко О. В., Лук'янова Л. Б. – Київ: Знання України, 2018. – С. 337–342.

18. Закатнов Д. О. Технології консультування з кар'єрного розвитку майбутніх фахівців : програма з підвищення кваліфікації пед. і наук.-пед. працівників / автор-уклад.: Д. О. Закатнов. – Київ: ІПТО НАПН, 2017. – 10 с.

19. Закатнов Д. О. Кар'єрні траєкторії професійного самовизначення учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти / Закатнов Д. О. // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2018. – Вип. 16. – С. 20–26.

20. Закатнов Д. О. Теоретичні та практичні аспекти проблеми планування та розвитку професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII звітної Всеукр. науково-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ІПТО НАПН України, 2018. – С. 41–43.

21. Клименко М. М. Розвиток кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-механіків з експлуатації машин та механізмів у технічних університетах: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Марина Миколаївна Клименко. – К., 2018. – 20 с.

22. Кокурн О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. Агентство», 2012. – 200 с.

23. Кучинова Н.М. Розвиток креативної складової професійного мислення майбутніх маркетологів: автореф. дис... канд. пед. наук: 19.00.07 / Наталія Миколаївна Кучинова. – К., 2017. – 20 с.

24. Маркова А. К. Психологія професіоналізму / А. К. Маркова. – М.: «Знание», 1996. – 308 с.

25. Методика діагностики реальної структури цінностей орієнтацій личности С. С. Бубнова. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru/tool/metodika-diagnostika-realnoy-struktury-cennostnyh-orientaciy-lichnosti-ss-bubnova>

26. Орієнтовочная анкета Басса. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://psyttests.org/personal/bassA.html>

27. Орлов В. Ф. Інтеграційний підхід до формування й розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх диза-

йнерів / В. Ф. Орлов // Професійна освіта в умовах інтеграційних процесів: теорія і практика: зб. наук. пр.: у 2 ч. / за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. Є. Колесник. – Житомир: Н. М. Левковець, 2017. – Ч. I. – С. 277–282.

28. Орлов В.Ф. Кар'єрні орієнтації майбутніх дизайнерів / В. Ф. Орлов, О. О.Фурса, Л. В. Оружа // Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Пед. науки: зб. наук. пр., 2017. – Вип. 12. – С. 21–34.

29. Орлов В.Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи / В. Ф. Орлов // Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. пр., 2017. – Вип. 13. – С. 15–21.

30. Орлов В. Ф. Проблеми працевлаштування і формування кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти / Орлов В.Ф. // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XII звітної Всеукр. науково-практ. конф. (м. Київ, 5–19 березня 2018 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ППТО НАПН України, 2018. – С. 33–35.

31. Педагогический словарь: учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова и др.; под ред. В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – М.: Изд. центр «Академия», 2008. – 352 с.

32. Педагогічний словник / [за ред. М. Д. Ярмаченка]. – К.: Педагогічна думка, 2001. – 516 с.

33. Перерва П.Г. Искусство саморекламы. Трудоустройство без проблем/ П.Г. Перерва. – Х. 2009.

34. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навч. посіб. / С. В. Алексеєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: Полісся, 2018. – 186 с.

35. Портал професійного консультування [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа: <http://profi.org.ua/structura.shtml>

36. Байдулін В. Б. Організаційно-педагогічне забезпечення консультування з професійної кар'єри / Валерій Байдулін // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: зб. матеріалів XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез. – 13 квіт. 2017 р.) / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ: ППТО НАПН України, 2017. – С. 78–80.

37. Консультування з професійної кар'єри та працевлаштування: Бібліографічний покажчик [Електронний ресурс] / уклад. В. Б. Байдулін; за ред. Д. О. Закатнова. – Київ : ППТО НАПН України, 2017. – 28 с. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/pll/2017.html>

Навчальне видання

Байдулін Валерій Борисович
Злочевська Людмила Степанівна
Торчевська Наталя Вікторівна

**ЯК ПЛАНУВАТИ
ВЛАСНУ ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ**

Методичні рекомендації
для учнів професійно-технічних навчальних закладів

Редактор-коректор *Н. Данилюк*
Обкладинка, верстка – *К. Школьна*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Друк офсетний. Гарнітура Minion.
Умовн. друк. арк. 4,65. Обл. вид. арк. 4,14.
Тираж 10 прим. Зам. 410.

Видавець і виготівник комунальне книжково-газетне
видавництво «Полісся». 10008 Житомир, вул. Шевченка 18а.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру:
Серія ЖТ № 5 від 26.02.2004 року.