

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

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

**Методичні рекомендації для педагогічних працівників  
закладів професійної (професійно-технічної) освіти**

УДК 377:005.966-027.561:[159.9:005.942

О64

*Затверджено вченою радою Інституту  
професійно-технічної освіти НАПН України  
(протокол № 14 від 18.12.2018 р.).*

О64      Базиль Л. О., Єршова Л. М.  
**Організація** консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. Методичні рекомендації для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. – Житомир: «Полісся», 2019. – 104 с.

ISBN 978-966-655-915-2

<https://doi.org10.32835/978-966-655-915-2/2019>

У методичних рекомендаціях запропоновано практичні поради з організації кар'єрного консультування на базі Центру професійної кар'єри. Подано теоретичні і практичні відомості з питань кар'єрного консультування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Уточнено зміст понять «кар'єрна компетентність», «кар'єрне консультування», «система кар'єрного консультування». Висвітлено концепцію функціонування центрів професійної кар'єри, охарактеризовано технології та методики кар'єрного консультування. Представлено методику реалізації кар'єрного консультування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, орієнтовну програму консультування та зразки змісту її модулів.

УДК 377:005.966-027.561:[159.9:005.942

ISBN 978-966-655-915-2

[https://doi.org10.32835/  
978-966-655-915-2/2019](https://doi.org10.32835/978-966-655-915-2/2019)

© Інститут професійно-технічної  
освіти НАПН України, 2019

## **ЗМІСТ**

<b>ВСТУП</b> .....	5
--------------------	---

### **РОЗДІЛ 1.**

#### **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

1.1. Що таке кар'єрна компетентність? .....	17
1.2. Що потрібно знати про діяльність центрів консультування професійної кар'єри? .....	19
1.3. Що таке кар'єрне консультування учнів? .....	25
1.6. Як створити систему консультування учнів з професійної кар'єри.....	31
1.7. Які технології та методики використовувати? .....	34

### **РОЗДІЛ 2.**

#### **ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ОРГАНІЗАЦІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ**

2.1. Функції суб'єктів кар'єрного консультування.....	43
2.2. Методика організації системи кар'єрного консультування учнів ЗП(ПТ)О .....	44
2.3. Зразки змісту модулів програми кар'єрного консультування.....	64



## ВСТУП

Професійна (професійно-технічна) освіта зорієнтована на забезпечення наступності професійного становлення особистості майбутнього кваліфікованого робітника: від Нової Української Школи, в якій має відбуватися професійне самовизначення кожного учня, – до модернізованої професійно-технічної освіти, покликаної забезпечити сприятливі умови для професійного становлення учнівської молоді та сформувати готовність до професійного успіху, а також – до здобуття вищої освіти, в площині якої шліфуються професійні цінності майбутніх фахівців та розвивається готовність навчатися впродовж життя, нарешті – до вітчизняного та світового ринків праці, що випробовують особистісну, професійну та громадянську зрілість представників української нації.

Науково-освітня спільнота наразі активно працює над осучасненням змістової парадигми у рамках реалізації Концепції Нової Української Школи. У центрі педагогічної уваги – особистість учня як майбутнього громадянина-патріота й успішного професіонала-інноватора.

Для системи професійної (професійно-технічної) освіти Нова Українська Школа постає як інтелектуальне й духовне середовище, в якому закладаються основи становлення майбутніх професіоналів як особистісно зрілих, соціально відповідальних, патріотичних, інноваційних фахівців, здатних розвивати економіку і конкурувати на ринку праці. У зв'язку з цим Концепція Нової Української Школи є потужним мотиватором модернізації професійної освіти.

Відповідно до концептуальних засад реформування середньої загальної освіти випускники сучасної школи спроможні усвідомлено зробити професійний вибір й оволодіти готовністю працювати методично грамотно і самостійно; діяти помірковано й відповідально у всіх ситуаціях життєдіяльності; характеризу-

ються розвиненими індивідуальними професійно значущими якостями (гідність, самостійність, самовпевненість, старанність, дисциплінованість), морально-етичними цінностями, прагненням до успіху, життєвими компетентностями (здатності щодо самопізнання, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції, самовдосконалення), комп'ютерною грамотністю, високим рівнем критичного та креативного мислення, що забезпечують їхню конкурентоспроможність в умовах нинішнього ринку праці, а також вибір особистісно гармонійного, професійно успішного й соціально відповідального стилю життя і професійної діяльності в цілому.

Отже, місія Нової Української Школи – розкрити й розвинути здібності, таланти й можливості кожної дитини як повноцінної особистості, а місія сучасної професійної (професійно-технічної) освіти – забезпечити умови її подальшого розвитку і вдосконалення, спрямувати до особистісного та професійного успіху.

## *Чому важливе формування кар'єрної компетентності?*

Відповідь на це запитання сформулюємо на основі аналітичного огляду результатів опитування 1680 учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, проведеного науковими співробітниками лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України.

На основі аналізу емпіричних даних з'ясовано, що з дев'яти чинників вибору майбутньої професії найбільш впливові (власне бажання; поради батьків, друзів та родичів) не пов'язані з діяльністю державних освітніх установ, а останнє місце посідає профорієнтаційна робота органів служби зайнятості, хоча для державного бюджету вона є найбільш затратною.

Аналіз відповідей учнів щодо мотивації вибору закладу освіти засвідчує, що 9,3 % респондентів обрали для навчання заклад професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) лише тому, що їм «набридло навчання в загальноосвітній школі». Водночас 18,5 % опитаних сподівалися таким чином полегшити вступ до закладів вищої освіти, а 7 % випускників шкіл довелося навчатися в ЗП(ПТ)О, оскільки «не змогли пройти за конкурсом до іншого закладу освіти». Отже, 34,8 % учнів невпевнені у правильності вибору професії та закладу освіти, не можуть чітко визначити, чи обрана професія відповідає їхнім інтересам, чи здатна задовольнити матеріальні й духовні потреби.

Вивчення очікувань учнів ЗП(ПТ)О щодо результатів навчання дає змогу стверджувати, що 37,2 % респондентів прагнуть набути практичних навичок, щоб відразу розпочати професійну діяльність; 27,2 % – сподіваються, що навчання в ЗП(ПТ)О сприятиме отриманню матеріальних винагород; майже 5 % – воліють одержати лише диплом, а 13 % респондентів переймаються престижністю професії.

Ознайомлення з результатами діагностування професійних намірів учнів ЗП(ПТ)О свідчить про те, що вони не надають важливого значення прагненню стати професіоналом або цілісно самореалізуватися. Пріоритетами їхніх професійних планів є

бажання започаткувати власну справу (29,2 %), стати керівником фірми приватної чи державної форми власності (17,6 %). Прикметно, що серед учнівської молоді прагнення максимально реалізувати себе як особистість має стійку тенденцію до зростання, а намір очолити приватну фірму або стати керівником державного підприємства – до зниження. Окрім цього, істотно змінилися уявлення учнів ЗП(ПТ)О про кар'єру та розуміння ними сутнісних характеристик професійного успіху.

Водночас у результаті опитувань з'ясовано, що 8 % учнів ЗП(ПТ)О найбільш вагомими зовнішніми чинниками успіху вважають матеріальний добробут та зв'язки батьків. Майже однаковий відсоток становлять внутрішні чинники, сформовані на основі потреб самовираження, визначення і самоствердження, а саме: високий рівень освіти та професіоналізм (12,0 %), віра в себе й високий рівень домагань (12,3 %), чіткі життєві орієнтири й усвідомлені цілі (11,2 %), почуття відповідальності та вимогливості до себе (10,6 %), вольові якості та вміння (10,2 %).

У цьому контексті зауважимо, що в 2016 році світовою спільнотою було спрогнозовано основні трансформації, що відбуватимуться у найближчі п'ять років у контексті процесів становлення особистості кваліфікованого робітника як професіонала. З-поміж професійно значущих властивостей, затребуваних сучасним ринком праці, визначаємо – творче, критичне мислення, емоційний інтелект. Прикметно, що в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) відбулися системні зміни в усвідомленні важливості пропорцій між групами навичок, важливих для становлення професіоналізму.

Вивчення практики фахової діяльності засвідчує, що лише професійних навичок для досягнення професійного успіху недостатньо. Професіонал відбувається лише тоді, коли в системі сформованих у нього навичок переважають не *hard-skills* («тверді», професійні навички), а *soft-skills* («м'які» або «гнучкі» навички, які, власне, й забезпечують ефективність професійних).

Така ідея концептуалізована в змісті Закону України «Про вищу освіту» (2014), де наголошено на важливості формування не тільки професійних знань, умінь і навичок, але й світоглядних



та громадянських якостей і морально-етичних цінностей. Однак роль і місце цих якостей у закладах вищої освіти негуманітарного профілю донині чітко не визначено.

Важливо, що українська молодь, з одного боку, усвідомлює вагомість саме «гнучких» навичок, що підтверджується результатами аналізу резюме, розміщених на міжнародних порталах пошуку роботи. Водночас, з іншого, – майже половина учнів ЗП(ПТ)О або не володіють знаннями стосовно особистісних якостей, потрібних для досягнення успіху в обраній професії, або усвідомлюють їх упливовість, але не можуть назвати.

У значущості soft-skills переконані й роботодавці, що аргументується аналітичним оглядом вимог до претендентів на вакантні посади. Однак порівняння попиту і пропозиції дає змогу стверджувати, що випускники вітчизняних ЗП(ПТ)О через недостатній рівень сформованості «гнучких» навичок лише частково задовольняють потреби роботодавців.

Ознайомлення з результатами опитування засвідчує про трансформації уявлень випускників щодо планування майбутньої професійної діяльності. З'ясовано, що в процесі пошуку роботи випускники найбільше довіряють засобам масової інформації, інтернет-сайтам та комерційним агентствам. Дуже низькою є довіра до служб зайнятості. І найменше випускників вважають можливим відкривати власну справу.

Наголосимо, що 99 % опитаних уже визначилися з місцем своєї роботи. Однак, при цьому, лише 57,3 % респондентів планують працювати за обраною професією, а майже 20 % осіб воліють її змінити.

Ознайомлення зі статичними даними свідчить про зростання трудової міграції до країн ЄС. Лише в Польщі 53 % трудових віз, виданих іноземцям, призначалися для українців. Так само стрімко зросла динаміка українців, які здобувають освіту за кордоном. Вивчення результатів опитування учнів ЗП(ПТ)О щодо вибору країни для професійного становлення свідчить про те, що більшість учнів бачать її, на жаль, за межами України.

Відбулися зміни і в здатності українського учнівства до оцінювання та рефлексії траєкторій професійного і кар'єрного

зростання. Половина опитаних (52,6 %) мають професійні плани лише на найближчу перспективу (до 5-ти років). При цьому 86,5 % від загальної кількості респондентів визнають, що потребують психолого-педагогічної допомоги у формі консультування з професійної кар'єри. Дослідження відповідності обраної професії особистісним потребам учнів ЗП(ПТ)О дає змогу констатувати той факт, що 6,2 % респондентів визнають абсолютну невідповідність профілю обраної професії їхнім особистісним потребам; 16,7 % – стверджують, що професія їм не подобається, але вони сподіваються в майбутньому мати стабільний дохід; майже 25 % учнів ЗП(ПТ)О зазначають, що професія їм подобається, але визнають, що мають значні сумніви з приводу її престижності. Тобто 47,5 % не мають чіткої впевненості у правильності власного професійного вибору.

З числа опитаних майже 44 % не планують у подальшому здобувати вищу освіту, 19,6 % респондентів своє бажання одержати вищу освіту пов'язують із хибним професійним вибором на етапі закінчення навчання в базовій середній школі. Наявність вищої освіти, як обов'язковий чинник успішної професійної кар'єри, розглядає лише 18,2 % опитаних. У значної кількості учнів ЗП(ПТ)О виявлено низький рівень кар'єрної компетентності, що дуже ускладнює досягнення ними професійного успіху.

Окрім цього, з'ясовано, що випускники ЗП(ПТ)О поверхнево обізнані з відомостями про психоемоційні та вольові резерви власної особистості, а відтак невпевнені в собі, у правильності власного професійного вибору, у перспективах і соціальній значущості обраної професії; мало поінформовані у питаннях щодо методик і технологій розвитку професійної кар'єри й тому обирають здебільшого стихійні професійні траєкторії, серед яких значне місце посідає трудова міграція за кордон.

З огляду на вищевикладене, очевидно, що в сучасній системі професійної (професійно-технічної) освіти не забезпечується формування кар'єрної компетентності, зокрема, не виховується свідоме прагнення будувати успішну професійну кар'єру на рідній землі. Найбільш оптимальним розв'язанням названої проблеми в сучасних умовах може бути відкриття в закладах

професійної (професійно-технічної) освіти центрів консультування з професійної кар'єри. Щоб полегшити роботу керівників, педагогічних працівників, соціальних педагогів та психологів ЗП(ПТ)О, пропонуємо методичні рекомендації з організації кар'єрного консультування учнівської молоді.

## Структура методичних рекомендацій

Методичні рекомендації розроблені з метою надання дієвої науково-методичної допомоги керівникам, консультантам центрів консультування з професійної кар'єри, педагогічним працівникам і психологам закладів професійної (професійно-технічної) освіти у процесі використання навчального посібника «Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти» [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. Посібник схвалено для використання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (*Лист Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» від 29.06.2018 № 22.1/12-Г-380*). У ньому вміщено опис спецкурсу «Моя професійна кар'єра», зміст якого враховано у процесі підготовки методичних рекомендацій.

Змістове наповнення книги структуровано у межах теоретичного й практичного блоків. У першому – узагальнено й систематизовано теоретичні відомості про суть, структуру кар'єрної компетентності, технології і методики консультування з професійної кар'єри. У другому – представлено матеріали для організації практичної роботи з учнями ЗП(ПТ)О у центрах консультування з професійної кар'єри.

Перший розділ *«Теоретичні аспекти кар'єрного консультування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти»* містить інформацію про мету, завдання, принципи й напрями роботи з організаційного й психолого-педагогічного супроводу кар'єрного розвитку учнів ЗП(ПТ)О засобами консультування з професійної кар'єри, етапи проектування професійної кар'єри. В ньому визначено стратегічну ціль, мету, завдання, функції, напрями та зміст діяльності центрів розвитку професійної кар'єри. Обґрунтовано особливості системи кар'єрного консультування, що охоплює концептуально-теоретичний, методико-технологічний, оцінно-результативний блоки, зовнішнє та організаційне середовище і передбачає поетапний розвиток кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О. Висвітлено перспективи організації в

ЗП(ПТ)О онлайн-консультування учнів з розвитку професійної кар'єри. Роз'яснено умови й цілі формування в ЗП(ПТ)О системи консультування з професійної кар'єри. Представлено технології та методики, які можуть використовувати працівники центрів консультування з професійної кар'єри для формування в учнів кар'єрної компетентності.

Другий розділ *«Практичні рекомендації з організації кар'єрного консультування»* містить практичні поради з організації кар'єрного консультування, методику кар'єрного консультування учнів ЗП(ПТ)О, орієнтовну програму консультування та зразки змісту її модулів. У розділі зацентовано увагу на необхідності застосування комплексів завдань із кар'єрного консультування, детермінованих змістом ознайомлювального, орієнтаційного, технологічного і саморозвивального етапів розвитку кар'єрної компетентності.

Завдання ознайомлювального етапу зорієнтовано на набуття знань про кар'єру фахівця як соціально-економічне і психолого-педагогічне явище, її значення для особистості й суспільства; життєві цінності та роль професійно важливих якостей у професійному становленні особистості; типологію кар'єри та її етапи; а також на формування уявлень про майбутню професійну діяльність і кар'єру.

Змістом завдань орієнтаційного етапу передбачено розвиток в учнів кар'єрних орієнтацій, формування кар'єрної і професійної компетентностей. Особливу увагу зосереджено на практичних вправах, пов'язаних із визначенням мети життєдіяльності, життєвих цінностей, цільових настанов щодо особистісного розвитку та кар'єрного зростання, дослідженням самооцінки тощо.

Комплекс завдань технологічного етапу охоплює вправи теоретичного і практичного характеру. Теоретичні – сприяють ознайомленню учнів із вимогами сучасного ринку праці й запитамі працедавців; вивченню етапів досягнення успіху в професійному і кар'єрному розвитку, механізмів досягнення поставленої мети; формують розуміння суті й особливостей професійного становлення особистості та побудови кар'єрної стратегії. Практичні вправи включають рольову гру «Проходження

і проведення інтерв'ю» та цілісно зорієнтовані на формування умінь самопрезентації (складати резюме для працевлаштування, моделювати ситуації початкового етапу кар'єрного розвитку, укладати портфоліо кар'єрного просування).

Завдання саморозвивального етапу зорієнтовано на формування в учнів навичок ділового спілкування, самоменеджменту, «Я-концепції» особистості (самоспостереження, самоаналіз, самоконтроль, саморегуляція, самовдосконалення).

### *Педагогічні цілі кар'єрного консультування*

Ключовою фігурою процесу формування кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О визначаємо спеціально підготовленого профконсультанта – працівника центру консультування з професійної кар'єри. До консультування учнівської молоді також залучають педагогічних працівників, соціальних педагогів чи практичних психологів. Їхнє завдання полягає у забезпеченні цілісності процесу формування в учнівської молоді кар'єрної компетентності, що вбачаємо можливим на основі реалізації навчальної, розвивальної та виховної цілей кожного з індивідуальних та групових занять. Коротко прокоментуємо їх сутнісні характеристики.

**Навчальна ціль** передбачає набуття учнями здатності планувати власну професійну кар'єру. При цьому важливо забезпечити, по-перше, формування в учнівської молоді: *обізнаності* з вимогами сучасного ринку праці та запитамі роботодавців щодо компетентностей випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти; *розуміння* сутнісних характеристик етапів досягнення особистісного й професійного успіху; поінформованості щодо дієвих механізмів досягнення поставленої мети, технологій планування професійної кар'єри та самомотивації кар'єрного розвитку; і, по-друге, сприяти *засвоєнню* учнями *вимог* щодо написання резюме, складання портфоліо кар'єрного просування, а також *усвідомленню психологічних особливостей* продуктивної комунікативної взаємодії (співбесіда, інтерв'ю, ділові перемовини, ділова розмова тощо).

У межах реалізації навчальної цілі важливо розвинути такі *уміння*: розрізняти значення понять: «особистісний успіх», «кар'єрний успіх», «особистісний розвиток», «кар'єрний розвиток»; здійснювати в мережі Інтернет пошук матеріалів для ознайомлення з особливостями українського та світового ринків праці; формулювати мету особистісного та професійного розвитку; аналізувати успішність власного особистісного та кар'єрного розвитку; добирати оптимальні механізми досягнення поставленої мети; проектувати стратегію професійного розвитку; моделювати початковий етап кар'єрного розвитку.

Навчальною ціллю консультування учнівської молоді з професійної кар'єри також передбачено формування таких *навичок*: адекватно оцінювати свої професійні запити, можливості і перспективи; скласти й удосконалити власне резюме для працевлаштування та оприлюднювати його на офіційних сайтах пошуку роботи; здійснювати пошук вакансій на офіційних вітчизняних сайтах пошуку роботи; аналізувати вимоги роботодавців щодо професійних та ключових компетентностей майбутніх працівників; у пошуку роботи максимально враховувати потреби клієнтів (замовників); представляти себе як потенційного працівника на співбесіді з роботодавцем; взаємодіяти з людьми.

**Розвивальна ціль** передбачає розвиток в учнів ЗП(ПТ)О таких професійно значущих якостей: здатність до вдосконалення всіх складових особистісної та професійної «Я-концепції» (самоспостереження, самоаналіз, самоконтроль, саморегуляція та самовдосконалення); здатність швидко переключатися з однієї думки на іншу (гнучкість розуму); критичне мислення; креативність; комунікативні та організаційні навички; емоційну рівновагу (підвищувати стресостійкість, контролювати рівень ситуативної тривожності, розвивати навички емпатії); уміння формулювати власну думку та приймати самостійні рішення; уміння вести переговори; здатність комплексно розв'язувати проблеми.

**Виховна ціль** процесу формування в учнівської молоді кар'єрної компетентності зорієнтована на формування особистості випускника ЗП(ПТ)О як майбутнього громадянина-патріота та

успішного професіонала-інноватора. Для цього потрібно кожне заняття будувати таким чином, щоб збагатити аксіологічну систему учнів важливими рисами та якостями, сформувати систему морально-етичних цінностей, здатних забезпечити вибір особистісно гармонійного, професійно успішного й соціально відповідального стилю життя і професійної діяльності.

З огляду на це, виховання й самовиховання учнівської молоді слід орієнтувати на формування *життєвих компетентностей*, а саме: особистісна зрілість (адекватна самооцінка, реалістичний рівень домагань, самоповага, здатність до самоспостереження, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції та самовдосконалення); соціальна відповідальність; патріотизм; готовність працювати методично грамотно і самостійно; діяти свідомо й відповідально; а також *фундаментальних рис майбутнього успішного професіонала, як-от*: гідність; упевненість у собі; старанність; працелюбність; самостійність; дисциплінованість; умотивованість до успіху.



# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

## 1.1. Що таке кар'єрна компетентність?

Кар'єрна компетентність розглядається як складова професійної компетентності особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність до професійної самореалізації та супроводжується рефлексивним баченням себе, адекватною самооцінкою і визначає цілеспрямований процес і результат кар'єрного розвитку.

Кар'єрна компетентність виражається як особливе поєднання психічних властивостей і якостей особистості, набутих нею умінь і навичок, необхідних для виконання складних нестандартних професійних завдань та досягнення професійного успіху (рис. 1).

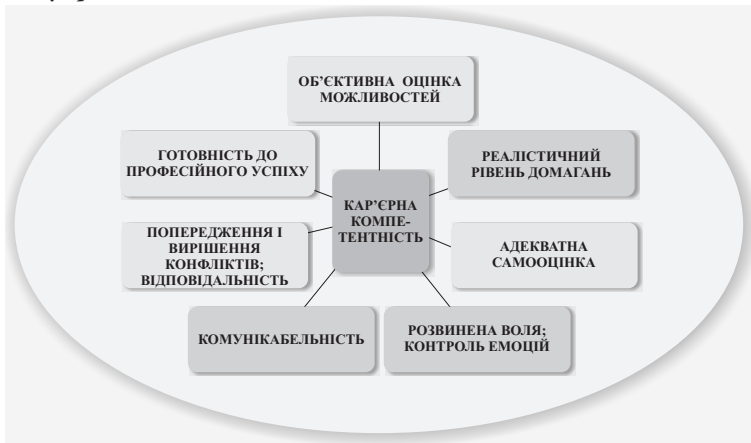


Рис. 1. Основні складові кар'єрної компетентності

Сформована кар'єрна компетентність дає змогу фахівцю об'єктивно оцінювати свої можливості (фізичні, інтелектуальні

та емоційні), правильно обирати професійну траєкторію, визначати оптимальні обсяги та складність робочого навантаження, формувати досяжний рівень домагань, адекватну самооцінку, вміти контролювати свої емоції, здійснювати комунікацію, попереджувати й вирішувати виробничі конфлікти, усвідомлювати рівень відповідальності та передбачати наслідки прийнятих рішень, відчувати й реалізовувати шанси професійного розвитку. По суті, у структурі професійної компетентності кар'єрна компетентність об'єднує надважливу групу ключових (м'яких) навичок (soft-skills), яким сучасна психологічна наука і світовий ринок праці відводять до 80 % відповідальності за професійний успіх людини. Це не означає, що професіоналом може стати будь-яка комунікабельна, рішуча й вольова людина без твердих професійних навичок (hard-skills), але, без сумніву, свідчить про неможливість досягти професійного успіху, спираючись лише на професійні знання, уміння й навички.



Рис. 2. «Я-концепція» як основа життєвого і професійного успіху

Відтак професійний успіх та успішна кар'єра не можливі без формування кар'єрної компетентності, що, в свою чергу, не можливо без наявності в людини сталої «Я-концепції» (рис. 2) як сукупності п'яти «само-», тобто здатності особистості до

самопостереження, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції та самовдосконалення.

У структурі кар'єрної компетентності особистості виокремлюють особистісно-ціннісний, когнітивний, рефлексивно-оцінний та діяльнісний компоненти.

Особистісно-ціннісний компонент кар'єрної компетентності характеризується інтересом учня до набуття професійної освіти; позитивною мотивацією до розвитку професійної кар'єри; ієрархією кар'єрних та професійних ціннісних орієнтацій.

Когнітивний компонент характеризується системою знань щодо майбутньої професійної діяльності, типів, етапів, стратегій і шляхів розвитку кар'єри, вимог до особистісних якостей, необхідних для успішної професійної діяльності.

Рефлексивно-оцінний компонент характеризується здатністю до самоаналізу й адекватної самооцінки, оцінки результатів навчально-практичної діяльності, розв'язання кар'єрних проблем на етапах її вибору і планування.

Діяльнісний компонент характеризується включенням учня у процес професійної освіти як суб'єкта, який обрав професійну кар'єру; діяльністю щодо накопичення й розвитку релевантних професійних компетентностей, плануванням кар'єри, у процесі якого учні визначають власні кар'єрні цілі та шляхи їх досягнення, а також здійсненням практичних заходів з їх реалізації.

## **1.2. Що потрібно знати про діяльність центрів консультування професійної кар'єри?**

Стратегічна ціль створення центрів консультування з професійної кар'єри в ЗП(ПТ)О полягає у забезпеченні випереджувального вектора професійної освіти і навчання майбутніх кваліфікованих робітників для інноваційного поступу економіки в контексті реалізації цілей сталого розвитку постіндустріального суспільства шляхом: надання учням інформації про конституційні права молоді та випускників закладу освіти, активізації власних зусиль молоді щодо вирішення проблем зайнятості; формування активної життєвої позиції; сприяння розвитку

підприємницької ініціативи; опанування навичок самопрезентації, написання резюме та техніки пошуку роботи; розширення спектру методів пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, їх працевлаштування.

Мета діяльності центрів консультування з професійної кар'єри полягає у здійсненні безперервного консультування учнів ЗП(ПТ)О з професійної кар'єри, розвитку кар'єрної компетентності й забезпечення відповідного психолого-педагогічного супроводу проектування та реалізації траєкторій кар'єрного розвитку, що відбувається на основі узгодженого координування профорієнтаційної роботи між закладами освіти, методичними службами територіальних управлінь освіти і науки, центрами зайнятості на регіональному й міжрегіональному рівнях.

Відповідно до сформульованої мети завдання центрів конкретизовано такими положеннями:

- ✓ координування роботи структурних підрозділів закладу щодо організації та проведення вступної кампанії із забезпеченням відкритого доступу до інформації про вакансії регіонального ринку праці;

- ✓ проведення профорієнтації, профдіагностики, спеціалізованих тестів, які дозволяють визначити здібності до відповідних видів професійної діяльності, зокрема відкриття власної справи;

- ✓ організація профорієнтаційної роботи та первинного профілювання, якісне надання послуг з планування кар'єри з урахуванням потреб роботодавців та індивідуально-особистісних можливостей майбутніх кваліфікованих робітників;

- ✓ психолого-педагогічний супровід самореалізації молоді на основі узгодження індивідуально-особистісних інтересів учнів ЗП(ПТ)О, запитів суспільства та потреб роботодавців;

- ✓ формування уявлень про професійний успіх, кар'єрні орієнтації, розвиток кар'єрної компетентності;

- ✓ вияв та активізація індивідуально-особистісних якостей випускників закладів освіти задля їхнього працевлаштування та самореалізації в постіндустріальному суспільстві;

- ✓ інформування про діючі програми навчання і розвитку;

- ✓ надання адресних послуг щодо забезпечення виробничої практики учнів ЗП(ПТ)О з урахуванням сформованих кар'єрних орієнтацій, ціннісно-світоглядних позицій, розвинених задатків, здібностей та набутих знань, умінь, навичок, способів виконання окремих дій, професійної діяльності загалом;

- ✓ надання консультацій щодо проходження практики з можливістю подальшого працевлаштування, зокрема, інформації про партнерів закладу освіти, вакансії на ринку праці відповідного регіону, заходи для започаткування підприємницької діяльності тощо;

- ✓ документування проходження учнями виробничих практик;

- ✓ складання індивідуальних планів та траєкторій кар'єрного розвитку із забезпеченням психолого-педагогічного супроводу їх реалізації;

- ✓ консультування про можливості професійної освіти та навчання, розвитку індивідуальних здібностей, професійних умінь і компетентностей, які користуються попитом на ринку праці, у тому числі, які необхідні для зміни виду діяльності;

- ✓ аналіз показників працевлаштування випускників та сприяння працевлаштуванню учнів задля їхнього подальшого кар'єрного розвитку.

Для увиразнення авторського бачення завдань центрів консультування учнівської молоді з професійної кар'єри у ЗП(ПТ)О їх подано схематично на (рис 3).

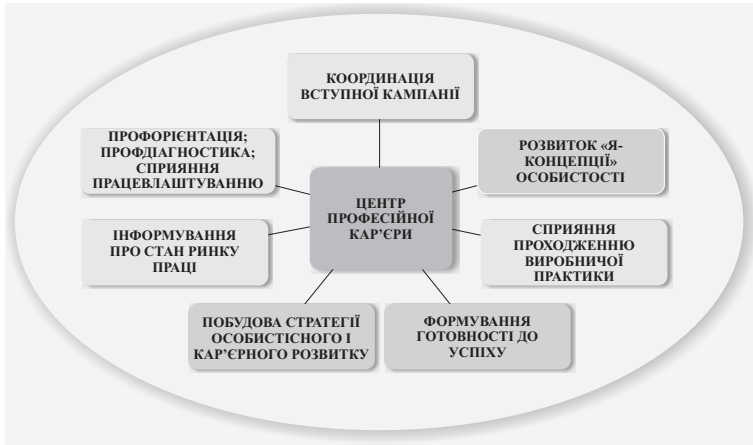


Рис. 3. Основні завдання Центру консультування з професійної кар'єри

*Функції центрів консультування з професійної кар'єри при закладах освіти:*

- ✓ оцінно-діагностувальна, що передбачає визначення в учнів, випускників ЗП(ПТ)О, мотивів щодо вибору типу й способів реалізації професійної кар'єри, діагностування кар'єрних орієнтацій та рівнів розвиненості кар'єрної компетентності;

- ✓ навчально-комунікативна – зорієнтована на навчання учнівської молоді технологій планування професійної кар'єри засобами індивідуально-особистісної взаємодії, обміну інформацією, визначення, закріплення і відтворення зв'язків і відносин, що утворюють систему цінностей, норм, окремих дій, способів діяльності, закріплюють та стандартизують поведінку молоді в умовах ринку праці на відповідних етапах цивілізаційного поступу;

- ✓ інтегративно-координаційна – обумовлює наскрізні вектори діяльності працівників Центру та співробітників ЗП(ПТ)О щодо підготовки конкурентоспроможних робітників, здатних до проектування професійної кар'єри, самореалізації у межах фахової діяльності, професійного зростання на основі активізації процесів гуртування, створення команди зі спільними інтере-

сами й ціннісними орієнтаціями, формування у представників професійних спільнот відчуття взаємовідповідальності;

✓ соціалізаційно-консультативна й регулятивна – передбачають усвідомлене засвоєння учнівською молоддю норм професійної культури, соціальних ролей, еталонних (типових) зразків (стереотипів) поведінки та механізмів їх реалізації, формування ціннісних орієнтацій, надання консультативної допомоги в питаннях планування професійної кар'єри;

✓ інформаційно-стимулювальна – полягає у забезпеченні учнівської молоді актуальною інформацією про ймовірні шляхи становлення професійної кар'єри та способи подальшого кар'єрного розвитку, наданні інформації про новітній стан ринку праці, затребувані професії, вимоги роботодавців, а також зорієнтована на своєчасне виявлення досягнень і недоліків у побудові й реалізації професійної кар'єри, застосуванні заходів, спрямованих на закріплення, зміцнення і розвиток позитивних зрушень та блокування й усунення негативних рис.

*Напрями діяльності центрів консультування з професійної кар'єри в ЗП(ПТ)О:*

✓ професійне інформування, що полягає у наданні відомостей про особливості професійної діяльності та її роль у професійному самовизначенні особи, інформації про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме формуванню професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

✓ професійне консультування, спрямоване на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

✓ професійний відбір, що полягає у встановленні відповідності особи вимогам, які визначені для конкретних видів професійної діяльності та посад.

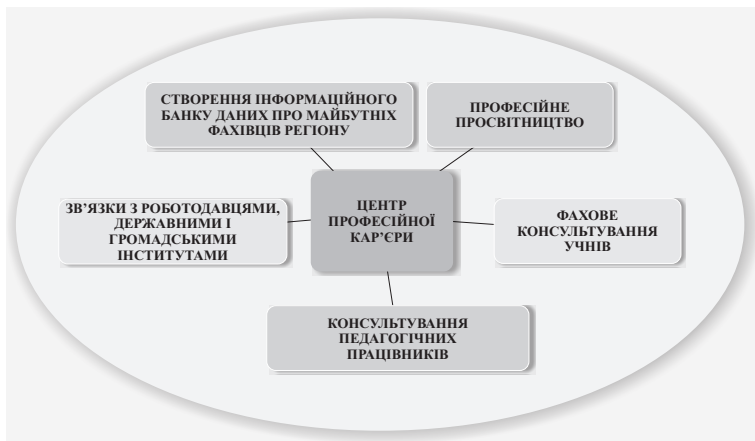


Рис. 4. Вектори діяльності центру консультування з професійної кар'єри

Зміст діяльності центрів консультування з професійної кар'єри реалізується за кількома векторами (рис. 4):

✓ *професійне просвітництво* – інформування майбутніх фахівців актуальними відомостями про затребувані професії, заклади освіти з інноваційними та перспективними стратегіями розвитку, інноваційні державні і освітні програми особистісного та професійного розвитку, а також – про можливості проектування професійної кар'єри;

✓ *фахове консультування* – забезпечує пошук та надання новітньої об'єктивної інформації щодо розв'язання проблеми вибору професії, здобуття фахової освіти, поглиблення набутого рівня професійних умінь, навичок;

✓ *консультування педагогічних працівників, методистів* у питаннях організації і проведення заходів, метою яких передбачено поглиблення знань і розвиток в учнівської молоді вмінь будувати професійну кар'єру;



✓ зв'язки з роботодавцями, державними і громадськими інституціями – забезпечують максимальне наближення змісту підготовки майбутніх фахівців до потреб сучасного ринку праці; сприяють задоволенню запитів роботодавців на кваліфікованих робітників із актуальними професійними, ключовими та інформаційними навичками; залучають громадськість до участі у модернізації змісту і форм підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, популяризації актуальних для регіону та країни напрямів професійної підготовки, інформуванні громадян щодо проблем і перспектив професійної (професійно-технічної) освіти, в реалізації програм кар'єрного консультування, розроблених Центрами кар'єри;

✓ створення інформаційного банку даних про майбутніх фахівців регіону – передбачає активну практичну підготовку майбутніх фахівців до самопрезентації на ринку праці через створення відкритої системи електронних портфоліо (розгорнута фото-, відеоінформація про здобутки та успіхи учнів, досвід та результати їх практичної діяльності); сприятиме удосконаленню зв'язків між роботодавцями та майбутніми кваліфікованими робітниками; підвищуватиме правову свідомість, економічну захищеність і престижність праці кваліфікованого робітника в сучасному суспільстві.

Очікується, що поступово центри кар'єри набудуть значущості як стабільні механізми продуктивного забезпечення трудового потенціалу країни, що передбачає створення інформаційного банку даних про майбутніх фахівців регіону з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, здібностей, інтересів індивідуальних можливостей і мотивацій і слугуватимуть своєрідними «вузловими конструктами» формування ціннісно-нормативних структур суспільства.

### **1.3. Що таке кар'єрне консультування учнів?**

*Кар'єрне консультування молоді* – надання кваліфікованої теоретичної і практичної психолого-педагогічної допомоги у

процесі вибору професії, проектуванні та реалізації професійної кар'єри.

На етапі вибору професії консультування реалізується в закладах загальної середньої освіти, а також – у системі позашкільної освіти. Сприяння здійсненню проектування та реалізація кар'єри мають бути неодмінним завданням діяльності всіх закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти.

*Мета кар'єрного консультування* – формування кар'єрної компетентності.

Кар'єрне консультування учнів ЗП(ПТ)О охоплює: визначення цілей професійної діяльності людини, які вона прагне досягти впродовж життя, та шляхів їх досягнення; консультації з питань стратегії пошуку роботи; консультування з питань складання індивідуального плану професійного розвитку і кар'єрного зростання; розроблення конкретних освітньо-професійних траєкторій, за якими людина зможе успішно реалізувати кар'єрні плани; організацію допомоги майбутньому фахівцю у формуванні вмінь складати резюме (профіль компетентностей) та проходити співбесіду з роботодавцем; виявлення професійно значущих схильностей; діагностування сформованості професійних і особистісних якостей; сприяння розвитку здатності до самопізнання, рефлексії, самооцінки тощо;

Концепція консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів (далі – Концепція) визначає мету, завдання, принципи й напрями роботи з організаційного й психолого-педагогічного супроводу кар'єрного розвитку учнів ЗП(ПТ)О засобами консультування з професійної кар'єри.

*Метою Концепції є організація й психолого-педагогічний супровід* консультування з професійної кар'єри молоді на етапі одержання нею професійної освіти у ЗП(ПТ)О. Концепція визначає підходи до створення та функціонування системи консультування з професійної кар'єри, що сприятиме підвищенню якості людського капіталу країни, задоволенню потреб ринку праці у кваліфікованих, мотивованих і конкурентоспроможних

робочих кадрах, з урахуванням особистісних особливостей та кар'єрних орієнтацій молоді й дотриманням інтересів роботодавців, суспільства і держави.

*Основні поняття Концепції:* кар'єра, кар'єра кваліфікаційна (горизонтальна), кар'єра професійна, кар'єра статусна (вертикальна), кар'єрна компетентність, кар'єрна траєкторія, кар'єрний розвиток (кар'єрне зростання), консультування з професійної кар'єри, планування кар'єри, професійна орієнтація, професійний розвиток, шляхи досягнення кар'єри.

*Основні положення Концепції:*

✓ зв'язок кар'єрного консультування із системою професійної (професійно-технічної) освіти та ринком праці, що передбачає надання учням психолого-педагогічної допомоги стосовно вибору та реалізації професійної кар'єри в єдності з потребами ринку праці у кваліфікованих кадрах;

✓ компетентнісний підхід, що забезпечуватиме безперервність професійного розвитку з урахуванням вікових і особистісних особливостей учнівської молоді;

✓ наступність і взаємозв'язок суб'єктів консультування з професійної кар'єри; рівність можливостей у комбінації з добровільністю одержання послуг з кар'єрного консультування;

✓ визначення як значущих суб'єктів діяльності з кар'єрного консультування систему освіти, роботодавців, особистість;

✓ доступність кар'єрної й іншої інформації, необхідної для вибору або зміни професії, форми навчання, працевлаштування тощо.

Зміст поняття «розвиток кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О» представлено як цілеспрямований і педагогічно керований процес оволодіння учнями релевантними знаннями та вміннями, розвиток ставлень до професійного майбутнього, що зумовлюють орієнтування у варіативних освітньо-професійних траєкторіях, актуалізацію та інтеріоризацію потреб у самовихованні, самоосвіті, самореалізації, самоаналізі, самооцінці.

*Етапи проектування індивідуальної кар'єри:*

1. Підготовчий етап, що включає, з одного боку, діагностику кар'єрного потенціалу учня (оцінка сильних і слабких сторін,

психологічних особливостей і професійного досвіду, прояснення життєвих пріоритетів і очікувань, пов'язаних із кар'єрою та ін.), а з іншого, – аналіз соціально-економічної ситуації в регіоні й можливостей, що існують на ринку праці.

2. Індивідуальний проект кар'єри, що передбачає вироблення оптимальної стратегії кар'єрного розвитку, уписаної в індивідуальний і соціальний контекст життя учня, а також розробку стратегії реалізації кар'єри з покроковим планом дій для розв'язання конкретних тактичних завдань з урахуванням індивідуальних кар'єрних ресурсів учня.

3. Супровід реалізації проекту кар'єри, спрямований на мобілізацію індивідуальних ресурсів випускника ЗП(ПТ)О у контексті кар'єрного розвитку, моніторинг ринку праці й активне використання його можливостей.

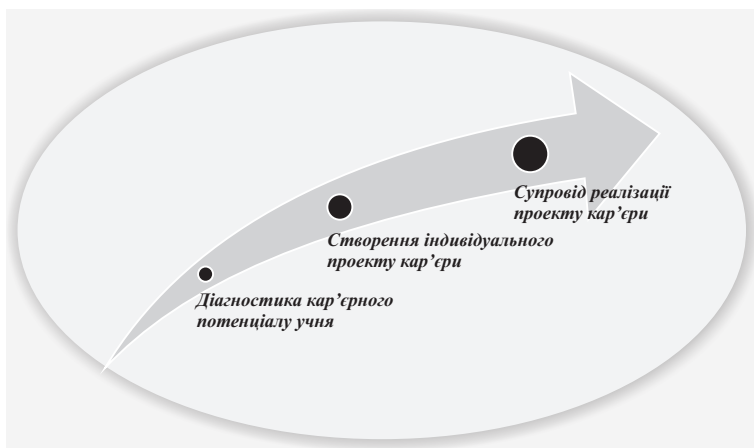


Рис. 5. Етапи проектування індивідуальної кар'єри

На основі охарактеризованих у Концепції принципів консультування з професійної кар'єри, методологічних та теоретичних підходів до його здійснення чітко визначено структуру кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, рефлексивно-оцінний, діяльнісний компоненти)

та відповідні критерії її розвиненості (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, рефлексивно-оцінний, діяльнісний).

У Концепції подальшого розвитку набули положення щодо використання засобів онлайн-консультування з професійної кар'єри. Визначено, що розвиток полягає в обґрунтуванні методів застосування інформаційно-комунікаційних технологій у наданні консультативних послуг Центрами розвитку кар'єри. Визначено також зміст консультування з професійної кар'єри стосовно учнів ЗП(ПТ)О, що охоплює: формулювання цілей професійної діяльності молодшої людини, які вона прагне досягти впродовж життя, та шляхів їх досягнення; підготовку до складання індивідуального плану професійного розвитку і кар'єрного зростання; розроблення конкретних освітньо-професійних траєкторій, за якими учень зможе успішно реалізувати кар'єрні плани; діагностування сформованості та сприяння розвитку ключових та професійних компетентностей, здатності до самопізнання, рефлексії, самооцінки тощо; консультації з питань стратегії пошуку роботи та працевлаштування.

Модель системи кар'єрного консультування охоплює концептуально-теоретичний, методико-технологічний, оцінно-результативний блоки, зовнішнє та організаційне середовище і передбачає поетапний розвиток кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О.

В основу *концептуально-теоретичного* блоку покладено концептуальні положення функціонування системи консультування з професійної кар'єри у ЗП(ПТ)О, а саме: основні принципи функціонування педагогічної системи; теорії професійного й кар'єрного розвитку особистості, теорії й принципи психологічного і кар'єрного консультування; теоретичні основи формування кар'єрної компетентності та її структуру (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивно-оцінний компоненти).

У *методико-технологічному* блоці моделі відображено методу формування кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О, конкретизовану відповідними формами, методами й технологіями консультування з професійної кар'єри. Формування кар'єрної

компетентності учнівської молоді обґрунтовано як поетапний процес, кожний етап якого передбачає цілісне формування усіх компонентів кар'єрної компетентності.

*Оцінно-результативний* блок моделі відображає критерії, рівні сформованості кар'єрної компетентності учнів ЗП(ПТ)О, що дозволяє оцінити педагогічну ефективність системи кар'єрного консультування на рівні закладу освіти.

Модель онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у ЗП(ПТ)О забезпечує цілісність формування та функціонування її структурних компонентів і відображає систему взаємопов'язаних елементів (мета, методологічні підходи, принципи, методичні умови, форми, методи, етапи підготовки до розвитку професійної кар'єри).

Дана модель виконує також низку цільових та інструментальних функцій. Цільові функції відображають зміст підготовки, що сприятиме кар'єро-орієнтованому розвитку особистості, а інструментальні – спрямовані на організаційне забезпечення та технологізацію цього процесу.

До групи цільових функцій віднесено такі: інтелектуальну, мотиваційну, емоційну, вольову, саморегуляційну, предметно-практичну, екзистенційну. Завданнями цих функцій є забезпечення розвитку професійної кар'єро-орієнтованої свідомості майбутніх фахівців, формування у них кар'єрної компетентності, адекватних кар'єрних домагань.

До інструментальних функцій слід віднести діагностичну, комунікативну, прогностичну й організаторську. Їх завданням є створення умов для успішного формування готовності майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри, пошуку оптимальних шляхів підготовленості майбутніх фахівців до кар'єрної самореалізації, професіоналізація.

Впровадження моделі онлайн-консультування уможливило виведення підготовки майбутніх фахівців у ЗП(ПТ)О на якісно новий рівень, що сприятиме створенню комфортних умов формування готовності майбутніх фахівців до розвитку кар'єри.

## 1.6. Як створити систему консультування учнів з професійної кар'єри

Система консультування з професійної кар'єри представлена на рівні ЗП(ПТ)О і характеризується наявністю групи взаємопов'язаних та взаємозумовлених елементів (рис. 6), а саме:

- ✓ метою кар'єрного консультування (формування кар'єрної компетентності);
- ✓ суб'єктами консультування з професійної кар'єри (педагогічні працівники, учні та їх батьки, роботодавці, органи державної та виконавчої влади, громадські організації тощо);
- ✓ змістом, формами, методами, засобами, технологіями й методиками консультування;
- ✓ інформаційним забезпеченням консультування;
- ✓ наявністю відповідних центрів розвитку кар'єри як організаційно-предметного середовища кар'єрного консультування.



Рис. 6. Основні елементи системи консультування з професійної кар'єри

Цілі системи характеризуються ієрархічністю. Перший рівень – соціальне замовлення суспільства або окремих соціальних груп для усіх ланок освіти щодо формування особистості як громадянина і професіонала. У контексті проблеми кар'єрно-

го консультування йдеться про підвищення якості трудового потенціалу суспільства, покращення людського капіталу, створення умов для професійної самореалізації особистістю тощо. Другий рівень – мета освітнього закладу, в якій соціальні запити трансформовано у поняттях і категоріях педагогіки. У контексті проблеми консультування з професійної кар’єри такі цілі зорієнтовано на підготовку компетентного, професійно мобільного, здатного до професійного та особистісного саморозвитку фахівця. Третій рівень – це педагогічні цілі освітньої діяльності конкретного навчального закладу; в контексті проблеми організації системи кар’єрного консультування найважливішою з них є підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору, планування та реалізації, бажано кваліфікаційної, професійної кар’єри.

Консультування з професійної кар’єри можна розглядати як систему організаційного, психолого-педагогічного й інформаційного забезпечення й супроводу розвитку кар’єрної компетентності особистості. Це – не автономний засіб підготовки учнів до вибору та реалізації професійної кар’єри, а провідний елемент відповідної педагогічної системи. Зрозуміло, що реалізація такої системи на рівні держави, або принаймні системи освіти, або системи П(ПТ)О, є сьогодні вкрай малоімовірною. Наприклад, упродовж понад 25 років в Україні так і не створено системи професійної орієнтації населення, хоча вона була задекларована й закріплена прийняттям декількох відповідних концепцій. При цьому зазначена система має за мету активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності. Іншими словами, вирішення проблеми професійного самовизначення, яке за своїм змістовим наповненням є близьким до проблеми формування кар’єрної компетентності, потребує створення окремої системи. Проте зазначена система, задекларована Концепцією державної системи професійної орієнтації населення, де-факто не існує на загальнодержавному рівні та рівні освітньої системи. Певні елементи системи профе-



сійної орієнтації функціонують переважно в окремих закладах освіти, у найкращому випадку – на рівні району або міста. За такого стану справ проблема створення системи консультування з професійної кар'єри може вирішуватися шляхом її розбудови знизу вгору, тобто на першому етапі її доцільно реалізовувати на рівні окремого закладу освіти або групи закладів.

Дослідження динаміки формування в учнів експериментальних ЗП(ПТ)О кар'єрної компетентності засвідчує педагогічну ефективність функціонування запропонованої системи кар'єрного консультування.

Отже, щоб створити в ЗП(ПТ)О систему консультування з професійної кар'єри, потрібно :

- ✓ організувати теоретичну підготовку педагогічних працівників закладу освіти до здійснення кар'єрного консультування (курси підвищення кваліфікації в ППТО НАПН України чи інших установах/закладах освіти; тренінги; семінари; науково-практичні конференції; майстер-класи тощо);

- ✓ забезпечити адміністративно-правовий та науково-методичний супровід кар'єрного консультування (положення про кар'єрне консультування в ЗП(ПТ)О, положення про центр професійної кар'єри, рішення педагогічної ради закладу освіти про науково-методичне забезпечення кар'єрного консультування; наказ директора/рішення педагогічної ради закладу освіти про стимулювання діяльності педагогічних працівників з організації і проведення кар'єрного консультування; посадові інструкції психологів, соціальних працівників, класних керівників, заступників директора, методистів та ін.);

- ✓ чітко визначити суб'єктів консультування з професійної кар'єри, розподілити між ними обов'язки, налагодити співпрацю (педагогічні працівники, учні та їх батьки, роботодавці, органи державної та виконавчої влади, громадські організації тощо);

- ✓ відкрити центр розвитку кар'єри як організаційно-предметне середовище кар'єрного консультування, організувати його діяльність;

- ✓ створити належну матеріально-технічну базу для функціонування Центру професійної кар'єри та консультаційної ді-

яльності педагогічних працівників закладу освіти (приміщення, обладнання, оргтехніка, комп'ютерна техніка, електронні системи відкритого доступу тощо).

### **1.7. Які технології та методики використовувати?**

*Технологія мотивації учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до розвитку професійної кар'єри*

Сутність мотивації учнів ЗП(ПТ)О до кар'єрного розвитку полягає у психологічній мобілізації фізичного, інтелектуального та емоційного потенціалу особистості для розвитку професійної кар'єри.

Мета технології – розроблення і впровадження в закладі освіти чітких механізмів сприяння розвитку самомотивації особистості до професійного успіху на основі залучення її внутрішніх психічних резервів.

Основні складові технології мотивації учнів ЗП(ПТ)О до розвитку професійної кар'єри охоплюють:

- ✓ діагностування мотивації учнів ЗП(ПТ)О;
- ✓ розроблення змісту навчання учнів, вибір відповідних форм і методів корекційної роботи;
- ✓ залучення учнів до складання стратегії особистісного і кар'єрного розвитку;
- ✓ розвиток в учнів навичок самомотивації.

Упровадження технології може реалізовуватися завдяки створенню при центрах консультування з професійної кар'єри системи психолого-педагогічного консультування, яка сприятиме підвищенню мотивації учнів до розвитку своєї професійної кар'єри. Консультанти центрів з цією метою можуть використовувати різні форми роботи: зустрічі учнів з фахівцями, відеолекторії, обговорення художніх фільмів та літературних творів, індивідуальні психологічні консультації, тренінги, психологічний театр тощо. Основні види освітньої діяльності: лекційна, практична, консультаційна, тренінгова, самостійна.

Зміст технології визначається кількома модулями, охарактеризованими нижче.

*Аксіологічна сфера.* Учням може бути запропонована система діагностичних тестів і тренінгових занять, на яких вони отримують можливість проаналізувати динаміку життєвих цілей, зрозуміти трансформацію власної системи цінностей, визначити власний творчий потенціал. Консультування сприятиме ознайомленню учнів з роллю несвідомого у професійній діяльності особистості, зокрема допоможе розібратися у механізмах впливів домінуючих інстинктів на формування системи цінностей, вибір професійної траєкторії та векторів розвитку професійної кар'єри особистості.

*Когнітивна сфера.* Непересічне значення для розвитку самотивації має система діагностичних тестів з дослідження когнітивної сфери особистості (ролі відчуттів у пізнавальній діяльності людини, розвитку спостережливості, пам'яті, мислення, уваги та уваги, рівня креативності особистості тощо). Психологічне консультування покликане сприяти розвитку емоційного інтелекту особистості.

*Емоційно-вольова сфера.* На колективних заняттях учням варто пояснити природу людських емоцій і структуру емоційної сфери людини, познайомити з емоційними процесами, станами і властивостями особистості. Важливе значення мають практичні заняття та індивідуальні консультації з діагностування самооцінки стійкості до стресу, дослідження особистісної та ситуативної тривожності, вияву індивідуальної здатності до емпатії, оцінювання індивідуальної агресивності тощо. Важливо також ознайомити учнів зі способами зняття психоемоційного напруження, акцентуючи увагу на найбільш ефективних (наприклад логічне переключення, активне заміщення, аутотренінг).

За допомогою серії тренінгів може здійснюватися пізнання учнями *вольових якостей* своєї особистості та їх корекція. Як показує практика, для успішного проведення таких тренінгів необхідно організувати ознайомлення учнів з механізмами реалізації найважливіших вольових функцій – регуляторної, спонукальної, гальмівної, організаційної та мобілізуючої, оскільки саме вони відіграють найважливішу роль у формуванні здатності людини до самотивації. Система психологічного консультування має

допомогти кожному учневі навчитися управляти власними емоціями та розробляти програму самовиховання волі.

*Темперамент.* Окрема увага має бути приділена дослідженню особистістю власного темпераменту та його ролі у виборі професії й побудові професійної кар'єри. З цією метою пропонується методика вивчення особливостей темпераменту за результатами тесту А. Белова «Формула темпераменту». Тест пропонує чотири «набори» якостей темпераменту, що складаються з двадцяти характеристик, які легко «розпізнаються» учнями у їх звичних реакціях. Таким чином кожен учень отримує власну «формулу», яка дає змогу доволі легко зрозуміти причину відсутності «ідеальних» або «чистих» темпераментів та подолати найбільш поширений міф про залежність професійного успіху від типу темпераменту особистості. Аналіз результатів тесту корисно використовувати у процесі проведення тренінгів з виховання волі.

*Характер.* Чи не найбільше значення у системі психологічної підготовки особистості до реалізації усвідомленої самомотивації відіграють її знання про власний характер та умови його формування, причини й наслідки деформації. У цьому контексті ключового значення набуває усвідомлення педагогічним колективом кожного закладу освіти важливості знань учнів про рівень домагань та самооцінку особистості, акцентуації властивостей характеру й темпераменту, а також патологічні зміни характеру, що виявляються у формуванні комплексу неповноцінності, психопатій, неврозів тощо.

*Комунікативна сфера.* Особливе значення для розвитку самомотивації учнів мають заняття і тренінги з розвитку комунікативних навичок учнів. Рекомендується ознайомити молодь із функціями спілкування (комунікативна, інтерактивна, перцептивна), засобами (вербальними та невербальними), стратегіями (відкрите-закрите, монологічне, рольове), тактиками (прихильна, ворожа, нейтральна та ін.), рівнями (стандартизований, примітивний, маніпулятивний, ігровий, духовний, конвенційний). Потрібно навчити юнаків і дівчат виявляти індивідуальну схильність до конфліктності, розбиратися у типах конфліктів, їх причинах та способах розв'язання конфліктних ситуацій.

Важливо ознайомити учнів із позитивними та негативними сторонами психологічного маніпулювання, допомогти здійснювати діагностику міжособистісних стосунків.

*Рефлексія.* На основі отриманих знань формуються навички професійної самопрезентації (уміння написати резюме, створити власне портфоліо, провести зустріч з роботодавцем, обговорити з керівником умови кар'єрного розвитку тощо). На підставі аналізу сукупності інформації, отриманої учнем у процесі діагностичної, консультаційної та тренінгової діяльності, консультант-координатор з реалізації професійної кар'єри повинен допомогти кожному учневі написати власний психологічний автопортрет та розробити стратегію особистісного й професійного розвитку. Причому охарактеризована діяльність має розпочинатися якомога раніше. Це дасть змогу учневі використовувати й корегувати розроблену стратегію упродовж усього навчання в закладі освіти та після його завершення.

Труднощі і перспективи впровадження технології. Важливим недоліком сучасної системи професійної освіти є віднесення психолого-педагогічних знань до другорядних і закріплення їх за змістом програм суто психолого-педагогічних спеціальностей. Компетентнісний підхід, на основі якого перебудовується вся система сучасної освіти, потребує в сучасному інформаційному суспільстві гармонізації суто професійних, ключових та інформаційних навичок. Варто усунути домінування «професійних знань» в освітньому процесі закладу професійної освіти, оскільки переважна залежність професійного успіху майбутнього фахівця від рівня розвитку ключових та інформаційних навичок на сьогодні – вже факт доконаний. Неспростовним тому підтвердженням є «ключові компетентності 2020», визначені на всесвітньому економічному форумі (Давос, 2016), серед яких – комплексне розв'язання проблем, критичність мислення, креативність, здатність управляти людьми, координувати дії з іншими, мати розвинений емоційний інтелект, уміти вести переговори тощо. Очевидно, що сформувані ці навички за теперішнього стану соціогуманітарної освіти у ЗП(ПТ)О практично неможливо. Оскільки перебудова всього освітнього процесу

потребуватиме багато часу й зусиль, Центри розвитку кар'єри можуть компенсувати недостатній рівень гуманітаризації та діджиталізації системи професійної освіти.

*Технологія розвитку кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти*

Мета технології полягає у поглибленні й розширенні професійних інтересів, стимулюванні мотивації кар'єрного розвитку, ознайомленні зі способами швидкого адаптування в нових економічних умовах, набутті сучасних способів мислення, вмінь злагоджено працювати в команді, в різних умовах професійних ситуацій задля творчої самореалізації.

Структура розробленої педагогічної технології представлена такими складовими:

- ✓ концептуальна основа (концептуальні положення, закономірності, принципи формування кар'єрних орієнтацій);
- ✓ змістова частина розвитку кар'єрних орієнтацій майбутніх кваліфікованих робітників (цільові настанови – загальні і конкретні; зміст навчального, виховного, розвивального дидактичного матеріалу);
- ✓ процесуальна частина – технологічний процес (організація навчально-виховного процесу; прийоми, методи і форми професійного та кар'єрного розвитку; методи й організаційні форми роботи викладачів щодо розвитку кар'єрних орієнтацій учнів закладів професійної освіти; дії викладачів і майстрів виробничого навчання ЗПО щодо управління педагогічним процесом; діагностика результативності створених педагогічних умов).

Означені структурні компоненти вирізняються особливим змістовим наповненням кожного з взаємопов'язаних етапів розвитку кар'єрної орієнтації майбутніх кваліфікованих робітників, що зумовлюється специфікою їхньої професійної діяльності і сформованих професійно значущих якостей.

Основні етапи реалізації технології формування і розвитку професійних і кар'єрних орієнтацій майбутніх кваліфікованих робітників:

- ✓ визначення дефіциту професійної компетентності;

- ✓ розроблення спеціальних модулів їх навчання;
- ✓ залучення до планування кар'єри.

У запропонованій педагогічній технології враховуємо відмінності між етапами формування кар'єрних орієнтацій, фокусуємо увагу на сформованості таких якостей:

- ✓ вмотивованість досягнень у професійному і кар'єрному розвитку;
- ✓ системність, гнучкість і рефлексивність мислення;
- ✓ комунікативність та презентаційні вміння;
- ✓ організаторські вміння;
- ✓ готовність до навчання впродовж життя.

Кожна з означених якостей проявляється у відповідних поведінкових індикаторах. Так, наприклад, мотивація кар'єрного і професійного розвитку виявляється: в прагненні досягти найвищого з можливих результатів, здатності досягати поставлених цілей, незважаючи на труднощі, що виникають; у потребі максимально реалізувати свої здібності у вирішенні творчих завдань з метою проектування і реалізації кар'єрних планів. Комунікативність та презентаційні вміння виявляються у характеристиках діяльній активності та здатностях майбутніх кваліфікованих робітників досягати своїх цілей у процесі спілкування, успішно взаємодіяти з комунікантами, які обстоюють різні світоглядні позиції щодо розв'язання однієї проблеми, справити враження на інших за рахунок використання спеціальних комунікативних та лідерських якостей.

Психологічне, дидактичне і соціально-педагогічне обґрунтування досягнення освітніх цілей, можливість відтворення результатів впровадження даної технології викладені у відповідних публікаціях за 2016–2018 рр.

Системність запропонованої технології, логіка процесу формування і розвитку кар'єрних орієнтацій та його цілісність, керуваність освітнього процесу, можливості діагностики, варіювання засобами і методами з метою корекції результатів, ефективність, гарантованість досягнення визначених результатів, відтворюваність технології розвитку кар'єрної компетентності студентів іншими суб'єктами освітнього процесу ЗП(ПТ)О доведена на

основі статистичного опрацювання емпіричних результатів дослідження.

*Методика формування кар'єрної компетентності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти*

На основі проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів ЗП(ПТ)О розроблено методику формування кар'єрної компетентності учнів.

Дана методика обґрунтована як поетапний процес, кожен етап якого передбачає цілісне формування всіх компонентів кар'єрної компетентності:

✓ мотиваційно-орієнтувальний – спрямований на розвиток насамперед ціннісного й когнітивного компонентів кар'єрної компетентності шляхом наповнення змісту освіти релевантною інформацією, виявлення досвіду діяльності, якостей особистості, її здібностей тощо;

✓ процесуальний – орієнтований на розвиток діяльнісного компонента кар'єрної компетентності шляхом реалізації інтерактивних технологій, що сприяють формуванню суб'єктної позиції щодо професійного майбутнього, професійної «Я-концепції» й адекватної самооцінки, створення умов для набуття відповідного досвіду діяльності, планування, прогнозування;

✓ рефлексивно-прогностичний – спрямований переважно на розвиток рефлексивно-оцінювального компоненту кар'єрної компетентності через рефлексію досвіду діяльності на попередніх етапах й актуалізацію активності особистості щодо визначення нових цілей кар'єрного розвитку та конструювання подальшої освітньо-професійної траєкторії.

Методика передбачає надання учням ЗП(ПТ)О психолого-педагогічної підтримки для розвитку професійної кар'єри через надання ЗП(ПТ)О широкого спектру відповідних послуг. У контексті власне кар'єрного консультування установа професійної освіти може розв'язувати низку завдань:

1. Допомога в діагностуванні та корекції «Я-концепції» особистості (самоспостереження, самоаналіз, саморегуляція, самоконтроль, самовдосконалення), оскільки планування кар'єри



передбачає насамперед наявність в учнів об'єктивних систематизованих знань про себе та свої можливості. Прийняття рішень щодо власної кар'єри може бути правильним лише тоді, коли вони засновані на розумінні учнем самого себе, своїх слабких і сильних сторін, своєї мотивації, психологічних характеристик, інтересів і здатностей тощо. Учень повинен ідентифікувати себе як особистість, щоб надалі співвідносити та зіставляти себе з тією або іншою професійною діяльністю.

2. Допомога в розумінні ринку праці. Більшість учнів має певні уявлення й розуміння стосовно світу професій та його структури, але при виборі професійної кар'єри та формуванні планів щодо її реалізації в учня існує потреба в дослідженні конкретних сегментів цієї структури, насамперед – пов'язаних з його навчально-професійною спеціалізацією.

3. Допомога у працевлаштуванні учнів. Цей процес потребує різного роду підтримки, яка може полягати у поширенні інформації серед учнів, які бажають набути практичний досвід ще під час навчання, про вакансії поза закладом освіти, у допомозі при підготовці резюме та проходженні співбесіди з роботодавцями, формуванні навичок пошуку роботи тощо.

4. Допомога у формуванні в учнів умінь приймати рішення щодо власної кар'єри. На основі отриманої інформації та її аналізу учня необхідно навчити складати довгострокові й короткострокові плани розвитку своєї кар'єри й співвідносити їх із об'єктивною реальністю. В ідеалі такі плани повинні будуватися й узгоджуватися з отриманою раніше інформацією про кар'єру.

Упровадження даної методики в ЗП(ПТ)О уможливорює вирішення таких завдань:

- ✓ оптимізувати зміст, форми та методи психолого-педагогічної підтримки професійного та кар'єрного розвитку особистості на етапі набуття професійної підготовки з урахуванням особливостей учнів ЗП(ПТ)О (соціальна ситуація розвитку, провідна діяльність, особистісні новоутворення тощо);

- ✓ підвищити ефективність кар'єрного консультування шляхом застосування інноваційних методів, використання засобів інформаційно-комунікативних технологій, проведення

кар'єрних тренінгів, взаємодії з соціальними партнерами, регіональними установами Служби зайнятості України та громадськими організаціями;

✓ сформувати в учнів ЗП(ПТ)О кар'єрну компетентність на рівні, адекватному сучасним і перспективним потребам суспільства.

## РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ОРГАНІЗАЦІЇ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

### 2.1. Функції суб'єктів кар'єрного консультування

Основними суб'єктами кар'єрного консультування є: директор закладу освіти та його заступники, методисти, педагогічні працівники, психолог (соціальний педагог), а також представники державних і громадських інституцій, роботодавців, науковці, відомі фахівці тощо.

Адміністрація закладу освіти на чолі з директором забезпечує дотримання законодавства України, є гарантом системності і якості кар'єрного консультування, координує й узгоджує діяльність усіх його суб'єктів.

Роль головного консультанта може виконувати директор Центру професійної кар'єри, психолог чи соціальний педагог. Головний консультант готує проект програми кар'єрного консультування, виносить його на обговорення, а після затвердження на педагогічній раді закладу освіти координує й узгоджує діяльність усіх учасників консультування.

Педагогічні працівники закладу освіти сприяють реалізації загальної програми консультування як у процесі викладання власних дисциплін, так і в ході проведення передбачених планами закладу освіти позааудиторних та позашкільних занять і заходів.

Представники державних і громадських інституцій, роботодавці, науковці та інші суб'єкти беруть участь у реалізації програми консультування на умовах взаємної домовленості із закладом освіти. Завдання головного консультанта – заздалегідь домовитися про їх участь у реалізації програми.

Кар'єрне консультування передбачає систему ознайомлювальних, орієнтаційних і технологічних видів діяльності, що мають здійснюватися різними суб'єктами кар'єрного консультування.

Визначальним об'єктом реалізації кар'єрного консультування є Центр професійної кар'єри. Ключовою його фігурою може бути психолог закладу освіти (або соціальний педагог). Учасниками діяльності центру мають бути класні наставники, а також педагогічні працівники й майстри виробничого навчання, включені в систему консультування. Консультування може бути як груповим, так і індивідуальним. Здійснюватися воно може за програмою групових занять, затвердженою педагогічною радою закладу освіти, а також на основі індивідуальних програм, створених психологом і класними наставниками для кожного окремого учня.

## **2.2. Методика організації системи кар'єрного консультування учнів ЗП(ПТ)О**

Організація кар'єрного консультування в ЗП(ПТ)О має здійснюватися на основі «Програми кар'єрного консультування», що включає теоретичні й практичні завдання, що дають змогу учням ознайомитися з проблемами формування й розвитку особистості, отримати інформацію про свідомість і поведінку людини, її психічні пізнавальні процеси, емоційне життя та управління емоціями, темперамент, характер, спілкування.

Усі запропоновані в програмі методики мають пройти належну апробацію, відповідати вимогам надійності та валідності і бути придатними для виконання як у групі, так і індивідуально.

Проведенню практичної роботи має передувати вивчення теоретичного матеріалу. Тому кожним модулем передбачено теоретичну частину, що містить перелік основних питань, понять і категорій, рекомендує наукову, навчальну й довідкову літературу з певної проблеми. Тому, перш ніж приступати до виконання практичної роботи, учні повинні коротко законспектувати в окремому зошиті відповіді на питання теоретичної частини кожної теми.

*Теоретична* інформація може повідомлятися учням у різних формах:

✓ *психолог (соціальний педагог)* з цією метою може організувати групові лекційні заняття (або тренінги) у класах або в приміщенні Центру кар'єри;

✓ *класні наставники* можуть обговорювати окремі теми на класних годинах або на навчальних заняттях, тематика яких є дотичною до тієї чи іншої теми Програми консультування;

✓ *запрошені фахівці* (роботодавці, представники державних органів влади, лідери громадських організацій, науковці, лікарі, соціальні працівники, правники, журналісти, працівники піар-служб та агенцій із пошуку роботи тощо) можуть проводити заняття (лекції, тренінги, бесіди, дискусії) як у закладі освіти, так і на базі профільних організацій чи установ відповідно до Програми консультування;

✓ *педагоги* закладу освіти на своїх заняттях можуть розглядати окремі теми Програми консультування за попереднім узгодженням змісту Програми консультування з робочими програмами певних дисциплін.

Для досягнення максимальної узгодженості дій усіх суб'єктів кар'єрного консультування на початку року потрібно обов'язково узгодити розроблену Центром кар'єри Програму консультування з планами виховної роботи закладу освіти та окремих його класів, з тематикою навчальних занять, а також із планами роботи тих установ і організацій, що мають бути залучені до реалізації конкретних пунктів Програми консультування.

*Практична робота* має виконуватися в окремому зошиті, у відповідності до переліку практичних завдань конкретної теми. У зошитах з практичної роботи учень повинен:

✓ записати тему, порядковий номер завдання, назву й мету дослідження;

✓ виконати обчислення або інші завдання методики;

✓ проаналізувати результати й записати висновки.

На теоретичних заняттях консультант ознайомлює учнів зі структурою Програми, підручниками, навчальними посібниками та іншою науково-методичною літературою, необхідною для якісного засвоєння матеріалу; пояснює найважливіші поняття й категорії, розбирає методику налагодження і проведення са-

мостійної роботи, ведення зошитів з теоретичної і практичної роботи. На теоретичних заняттях психолог (соціальний педагог) або інша особа, яка координуватиме виконання Програми, розподіляє між учнями теми для підготовки повідомлень, рефератів, дискусійних питань. Інформацію для повідомлення потрібно записувати у зошит з теоретичної підготовки і, як правило, за часом викладення вона не повинна перевищувати п'ять хвилин.

Проблематика занять з учнями базується здебільшого на психолого-педагогічних знаннях, що виходять за межі традиційного кола предметів ЗП(ПТ)О. Реалізувати такий обсяг роботи лише у процесі групових та індивідуальних консультацій психолога (соціального педагога) є надто складним завданням. Тому потрібно визначити інших суб'єктів консультування і закріпити за кожним із них певний вид роботи, чітко визначивши форму роботи і час її виконання. Тому важливо, щоби реалізацію програми консультування координувала одна людина (головний консультант), обов'язки якого мають бути чітко визначені і юридично оформлені. За умови якісної організації самостійної роботи учнів та координації різних видів і форм діяльності інших суб'єктів консультування, головний консультант матиме змогу організувати повноцінне обговорення внесених до плану питань і якісний контроль знань через дидактичне тестування, усне опитування учнів та особисте спілкування з ними на індивідуальних консультаціях. Аудиторні заняття можна використовувати для вивчення складних проблемних психологічних тем, виконання додаткових практичних робіт і тестів, обміну думками, а також для аналізу результатів практичної роботи з психологічної діагностики особистості. Самостійну роботу доцільно планувати для забезпечення рефлексії та саморозвитку кожного учня. Будь-яке аудиторне чи позашкільне заняття має бути осмислене учнем і закріплене в самостійній діяльності, що виражатиметься через аналіз, узагальнення та висновки. У *табл. 1* представлено різні види (теоретична, діагностувальна, практична, рефлексивна) й форми діяльності (аудиторна, позашкільна, самостійна) суб'єктів кар'єрного консультування, подано зміст кожного модуля, ключові поняття теми та очікувані результати.

Таблиця 1

## Види і форми діяльності суб'єктів кар'єрного консультування

Зміст модуля/Ключові теми	Види і форми діяльності			Результат
<p><b>Теоретична робота</b> <i>Аудиторна:</i> групові заняття психолога/соціального педагога; повідомлення додаткової інформації (закріплення вже отриманої) на заняттях із загальноосвітніх, професійно-теоретичних дисциплін. <i>Позашкільна:</i> лекції запрошених фахівців, відеолекторій, екскурсії. <i>Самостійна:</i> самостійна теоретична робота учнів (підготовка повідомлень, рефератів, матеріалів для участі в дискусії)</p>	<p><b>Діагностувальна робота</b> <i>Аудиторна:</i> групові/індивідуальні заняття психолога (соціального педагога, класного наставника) з діагностичного тестування учнів. <i>Самостійна:</i> самостійне виконання діагностувальних тестів, обраних спільно з консультантом за результатами попередніх тестів для уточнення отриманих даних про характеристики розвитку особистості</p>	<p><b>Практична робота</b> <i>Аудиторна:</i> виконання практичних завдань на заняттях з психологом (соціальним педагогом, класним наставником). <i>Самостійна:</i> виконання практичних завдань за темою модуля. <i>Позашкільна:</i> конкурси, вікторини, дискусійні клуби</p>	<p><b>Рефлексія/само-розвиток</b> <i>Самостійна</i> практична робота учнів (індивідуально) з отримання результатів діагностувальних тестів, підготовка висновків за результатами тестування)</p>	<p>отримання сформованих умінь і навички, набуті компетентності</p>

## Орієнтовний зміст «Програми кар'єрного консультування»

Модуль	Основні теоретичні питання	Діагностичні завдання
<b>Формування і розвиток особистості</b>	<p>1. Поняття про особистість. Склад і структура особистості (<i>індивід, людина, особистість, індивідуальність</i>); 3. Фройд: Воно (<i>id</i>), Я (<i>ego</i>), Понад-я (<i>superego</i>); К. Леонгард: <i>задатки, здібності, темперамент, характер, спрямованість особистості</i>; К. Платонов).</p> <p>2. Соціалізація особистості (<i>соціальне середовище, соціальна роль, соціальний статус, система соціальних очікувань, система соціальних санкцій; стадії соціалізації особистості; поняття про егоїдентичність, дифузю егоїдентичності; рівень домашньої і самооцінка особистості</i>).</p> <p>3. Розвиток особистості. Соціальні та біологічні умови психічного розвитку індивіда (<i>роль спадковості і середовища; акселерація і ретардація</i>). Періодизація розвитку особистості.</p> <p>4. Я-концепція особистості. Сфери самореалізації людини: особистість, сім'я, суспільство, професія.</p> <p>5. Значення кар'єри в житті особистості. Класифікація й типологія кар'єри. Етапи кар'єрного розвитку.</p>	<p>Визначення творчого потенціалу особистості.</p> <p>Визначення життєвих цілей особистості</p>



Продовження таблиці 2

<p><b>Свідомість і поведінка особистості</b></p>	<p>1. Поняття про свідомість. Властивості, функції і рівні свідомості (властивості: <i>пізнання, ставлення до світу і людей, регулювання поведінки і діяльності, переживання; функції: відображальна, креативна, регулятивно-оцінювальна, рефлексивна, егозахисна; рівні: звичайна свідомість, осяяння, інсайт, інтуїтивне прозріння, просоночні стани).</i></p> <p>2. Стани свідомості.</p> <p>Сон і неспання (<i>неспання як активний стан свідомості, стадії сну, значення сну у професійній діяльності людини</i>). Патологічні стани свідомості (<i>характеристика основних наркотичних речовин, принципи дії наркотиків на психіку людини; наркотичні речовини і професійна діяльність особистості</i>).</p> <p>Поняття про несвідоме (<i>несвідоме у пізнавальній та емоційній сферах людської діяльності; поняття про інстинкти</i>). Роль несвідомого у професійному становленні особистості.</p> <p>3. Девіантна поведінка особистості (<i>протиправова (злочинна) і неприпустима (аморальна) девіантна поведінка; проблема визначення девіації в історії</i>).</p>	<p>Визначення домінуючого інстинкту та його впливу на досягнення особистістю професійного успіху</p>
--	---	--

Продовження таблиці 2

<p><b>Пізнавальні психічні процеси</b></p>		<p>Дослідження спостережливості Дослідження об'єму короткочасної пам'яті Дослідження вибірковості уваги Дослідження аналітичності мислення Діагностика рівня невербальної креативності</p>
<p>1. Відчуття. Відчуття як початкова ланка пізнавального процесу. Утворення відчуттів. Властивості відчуттів та їх класифікація. Значення відчуттів у житті та професійній діяльності людини. Сприймання. Особливості сприймання та його види. Сприймання у професійній діяльності. Розлади сприймання.</p> <p>2. Пам'ять. Основні процеси пам'яті та їх характеристики. Класифікація видів пам'яті (за домінуючим аналізатором, за терміном збереження інформації, за характером участі волі). Розвиток пам'яті. Розлади пам'яті. Мислення. Мислення як вищий психічний пізнавальний процес. Властивості й види мислення. Мислення у професійній діяльності людини. Розвиток мислення. Розлади мислення. Уява. Специфіка уяви. Значення уяви у професійній діяльності людини. Розлади уяви.</p>		

Продовження таблиці 2

	<p>6. Увага як умова існування психічних пізнавальних процесів          Види уваги.          Розвиток уваги.          Увага як фактор професійного успіху.</p>	
<p><b>Емоційне життя людини та керування емоціями</b></p>	<p><b>1. Природа людських емоцій. Значення емоцій у житті людини.</b>  <b>2. Структура емоційної сфери людини.</b>          Емоційні процеси (прості або фундаментальні емоції):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) позитивні: радість, задоволення, сміх;</li> <li>б) негативні: страждання, гнів, страх, сором, відраза, презирство;</li> <li>в) нейтральні: цікавість, здивування.</li> </ul> <p>Психічні емоційні стани (складні емоції):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) афект (визначення, умови виникнення, особливості поведінки людини в афективному стані, педагогічний афект);</li> <li>б) настрій (як загальний емоційний фон – оптимістичний чи песимістичний; як стійкий емоційний стан – ностальгія, депресія);</li> <li>в) стрес (фізіологічні механізми стресу; різновиди: емоційний, інформаційний);</li> <li>г) фрустрація (умови виникнення; різновиди: агресивна, регресивна);</li> </ul>	<p>Самооцінка стійкості до стресу.          Дослідження тривожності.          Вияв індивідуальної здатності до емпатії.          Оцінювання індивідуальної агресивності</p>

	<p>д) почуття (специфіка почуттів як вищих психічних емоційних станів; класифікація почуттів: морально-етичні, естетичні, пізнавальні, практичні).</p> <p>Емоційні <b>власливості</b> особистості:</p> <p>а) емпатійність;</p> <p>б) тривожність;</p> <p>в) агресивність;</p> <p>г) стійкість до стресу.</p> <p><b>3. Способи зняття психоемоційного напруження:</b></p> <p>Система способів „переключення”: логічне переключення (<i>мрії, спогади, фантазії</i>); фізіологічне переключення (<i>задоволення фізіологічних потреб: смачна їжа, статева близькість, сон</i>); активне переключення (<i>спортивні заняття, фізична праця</i>); емоційна розрядка: розрядка через сльози або сміх; конфліктування; катарсис (<i>сповідь, спілкування з психологом, близькою чи незнайомою людиною</i>).</p> <p>Асоціальні способи: аморальні: куріння, алкоголь, наркотики; злочинні: агресія, спрямована на завдання моральної чи фізичної шкоди іншим.</p> <p>Аутогренінг і дихальні вправи.</p> <p><b>4. Поняття про волю:</b></p> <p>Воля та її функції: регулятивна; спонукальна; гальмівна; організаційна; мобілізаційна.</p> <p>Розлади волі: слабка воля; абутія.</p> <p>Значення волі у досягненні професійного успіху</p>
--	---

Продовження таблиці 2

<p><b>Темперамент як біологічний фундамент особистості</b></p>	<p>1. Теорії темпераменту: Гуморальна (<i>Гіпоократ, К. Гален</i>), Нервова (<i>І. Павлов</i>). Соматична (конституційна) – (<i>У. Шелдон, Е. Креймер</i>). Психологічна.</p> <p>2. Властивості темпераменту: <i>сенситивність (чутливості), реактивність, активність, екстраверсія – інтроверсія; пластичність і ригідність; темп психічних реакцій.</i></p> <p>3. Характеристика основних типів темпераменту: холеричний; сангвінічний; флегматичний; меланхолічний.</p> <p>4. Темперамент і професійна діяльність людини.</p>	<p>Визначення типу темпераменту та його впливу на досягнення особистістю професійного успіху</p>
<p><b>Формування і виявлення характеру</b></p>	<p>1. Поняття про характер та його властивості: Характер у структурі особистості людини. Характер як індивідуальний стиль життя в межах певної культури.</p> <p>Система ставлень людини до світу і до себе: ставлення до себе (<i>самоповага, самозневага, самозакоханість...</i>); ставлення до інших (<i>повага, зневага, байдужість, холодність, терплячість, толерантність...</i>); ставлення до власності (<i>охайність, щедрість, марнотратство, скупість, дбайливість...</i>); ставлення до професійної діяльності (<i>відповідальність, зацікавленість, терплячість, витривалість, самовідданість...</i>).</p> <p>2. Вплив рівня домагань і самооцінки особистості на формування характеру особистості.</p>	<p>Дослідження особливостей характеру. Встановлення зв'язку між акцентуацією характеру і кар'єрним розвитком особистості</p>

Продовження таблиці 2

	<p>3. Акцентуація характеру (за К. Леонгардом). Акцентуації властивостей характеру: застряглий; педантичний; демонстративний; збудливий. Акцентуації властивостей темпераменту: гіпертичний; дистимічний; циклотимний; емотивний; екзальтований; тривожний. 4. Патологічні зміни характеру: психопатія; комплекс неповноцінності; неврози (неврастенія; істерія; психастенія).</p>	
<p><b>Психологія спілкування</b></p>	<p>1. Поняття про спілкування. Функції спілкування (<i>комунікативна; інтерактивна; перцептивна</i>). Засоби спілкування (<i>мова, інтонація, міміка, жести, відстань</i>). 2. Структура спілкування. Стратегії спілкування: відкрите – закрите спілкування; монологічне – діалогічне спілкування; рольове – особисте спілкування. Тактики спілкування: прихильна; нейтральна; ворожа; пристройка зверху; пристройка поруч; пристройка знизу. Рівні спілкування: стандартизований; примітивний; маніпулятивний; діловий; ігровий; духовний; конвенційний; поліфонічність реального діалогу.</p>	<p>Завдання 1. Виявлення індивідуальної схильності до конфліктності Завдання 2. Шкала макіавелізму Р. Крісті та Ф. Гейз (Мак V) Завдання 3. Діагностика міжособистісних стосунків (Методика Т. Лірі)</p>

Продовження таблиці 2

	<p>Засоби спілкування: вербальні (мова і мовлення); невербальні (паралінгвістичні, екстралінгвістичні, організація простору і часу, міміка, жести).</p> <p>3. Види конфліктів та причини їх виникнення.</p> <p>Типи поведінки в конфліктній ситуації.</p> <p>Способи розв'язання конфліктних ситуацій</p>	
<p><b>Професійна діяльність і кар'єра особистості</b></p>	<p>1. Стан сучасного ринку праці в Україні та механізми його регулюванняю</p> <p>2. Самовиховання та саморозвиток у плануванні професійної кар'єри.</p> <p>3. Планування професійної кар'єри учнями закладів професійної (професійно-технічної) освіти</p>	<p>«Управління професійною кар'єрою»</p>

Для підвищення ефективності системи кар'єрного консультування важливо чітко розподілити теми (завдання) кожного з модулів Програми консультування між різними її суб'єктами. Наприклад, модулем «Формування і розвиток особистості» передбачена тема «Поняття про особистість: індивід, людина, особистість, індивідуальність» (табл. 3). Це тема, що передбачає теоретичну і практичну роботу. З цією метою психологу пропонується провести лекцію на тему «Від індивіда – до індивідуальності» (аудиторна робота), заступнику з виховної роботи – включити до плану свої роботи конкурс самопрезентацій «Моя індивідуальність – мій успіх», у якому мають узяти участь усі навчальні групи закладу освіти. Конкурс можна проводити в кілька етапів (спочатку – в групах, а за результатами групових конкурсів – по курсах (чи спеціальностях), а на завершення – фінальний). До організації конкурсу можна запрошувати інших суб'єктів, з якими було досягнуто попередньої домовленості, в якості членів журі, експертів чи спонсорів.

У цьому ж модулі при вивченні теми «Роль спадковості і середовища у розвитку особистості: акселерація і ретардація. Люди з особливими потребами. Інклюзія» (табл. 3) пропонується залучати до роботи не лише психолога та класних наставників, але й педагогів-предметників (для обговорень на уроках біології та літератури).



Таблиця 3

Зразок узгодження завдань одного з модулів «Програми кар'єрного консультування»

Модуль 1 Формування і розвиток особистості					
Зміст модуля/ Ключові понят- тя теми	Теоретична робота	Діагносту- вальна робота	Практична робота	Рефлексія/са- морозвиток	Результат
Поняття про особистість: індивід, людина, особистість, ін- дивідуальність	<u>Аудиторна робота:</u> Лекція психолога «Від індивіда – до індивідуальності»		<u>Аудиторна робота:</u> Конкурс- самопре- зентацій «Моя індивідуальність – мій успіх» (класні наставники, заступ- ники з виховної роботи).		Розуміння важливості знань про особистість для форму- вання життє- вої і профе- сійної кар'єри
			<u>Самостійна робота:</u> Підготувати са- мопрезентацію (плакат, презента- цію, відео тощо) та його представлення на класній годині		

Модуль 1					
Формування і розвиток особистості					
Зміст модуля/ Ключові понят- тя теми	Теоретична робота	Діагносту- вальна робота	Практична робота	Рефлексія/са- морозвиток	Результат
Роль спадковості і середовища у розвитку особистості; акселерація і ретардація. Люди з особливими потребами. Інклюзія	<i>Аудиторна робота:</i>  <i>Евристична бесіда</i> психолога: «Про що свідчить феномен «Мауглі»? (для доведення переважачого значення соціального фактора над біологічним у процесі формування особистості).  <i>На уроках біології:</i> розглянути питання «Акселерація і ретардація: причини і наслідки» (у вигляді повідомлення, реферату)		<i>Аудиторна робота.</i> <i>Завдання на уроці біології:</i> Пригадайте зміст книги Р. Кіплінга «Книга джунглів» (переглянути мультфільм «Мауглі») і знайти в ньому фантастичні факти, що спростовуються наукою (наприклад, Мауглі говорить, що йому «зручно» пересуватися на двох ногах. Спростуйте це твердження). На уроках біології заслухати виступи учнів	<i>Самостійна робота:</i> Скласти перелік негативних і позитивних факторів впливу на розвиток власної особистості. Продумати способи нейтралізації негативних та активувати позитивних	Чіткі знання про причини й наслідки акселерації та ретардації.  Розуміння залежності професійного успіху від стану психічного, фізичного та емоційного здоров'я особистості

Модуль 1					
Формування і розвиток особистості					
Зміст модуля/ Ключові понят- тя теми	Теоретична робота	Діагносту- вальна робота	Практична робота	Рефлексія/са- морозвиток	Результат
	<p><i>Класна година:</i> Перегляд філь- му «Подарунок» (Німеччина, 2015): <a href="https://www.empatia.org/8-multifilmiv-yaki-navchaut-dutupu-tolerantnosti/">https://www.empatia.org/8-multifilmiv-yaki-navchaut-dutupu-tolerantnosti/</a> Дискусія: «Чому суспільству потрібна інклюзія?»</p> <p><i>На уроках історії:</i> Бесіда «Людина з особливими потре- бами як видатна історична постать»</p>		<p><i>Самостійна робота:</i> Підготувати відпо- віді на поставлене завдання. Зібрати доказову базу (відео, статті чи повідомле- ння з газет та Інтер- нету)</p> <p><i>Завдання для обго- ворення на уроках літератури:</i> Прига- дати, в яких творах змальовано життя людей з особливими потребами й показа- но ставлення до них суспільства</p>		<p>Усвідомлен- ня значення сім'ї у виборі дитиною правильного професійного напряму.</p> <p>Розуміння значення по- нять «людина з особливими потребами», «інклюзія», «інклюзивне навчання», «толерант- ність»</p>

Модуль 1 Формування і розвиток особистості					
Зміст модуля/ Ключові понят- тя теми	Теоретична робота	Діагносту- вальна робота	Практична робота	Рефлексія/са- морозвиток	Результат
	На уроках літерату- ри: Бесіда «Людина з особливими потре- бами в літературі»		Для цього потрібно обрати 1 твір. Підго- тувати його аналіз за планом: охарактри- зувати історичний час, з'ясувати, яку роль виконує лю- дина з особливими потребами (головну чи другорядну), пояснити, для чого автор ввів її до твору		Формування переконання в тому, що віра людини в життєвий і професійний успіх закла- даються в дитинстві, формується в юності, а розвивають- ся впродовж усього життя

Продовження таблиці 3

Модуль 1 Формування і розвиток особистості					
Зміст модуля/ Ключові понят- тя теми	Теоретична робота	Діагносту- вальна робота	Практична робота	Рефлексія/са- морозвиток	Результат
Соціальне сере- довище, соціаль- на роль, соці- альний статус, система соціаль- них очікувань, система соціаль- них санкцій	<u>Аудиторна робота:</u>  <i>Лекція соціального педагога:</i> «Людина у суспіль- стві»  <i>На уроках з еконо- мічних дисциплін.</i> Дискусія «Соціальна відповідальність бізнесу»	<u>Аудиторна робота з психо- логом:</u>  Тест «Визна- чення творчого потенціалу особистості» <sup>1</sup>	<u>Аудиторна робота з психологом:</u>  Обробка результатів тесту.	<u>Самостійна практична робота учнів:</u> Інтерпретація результатів діагностуваль- ного тесту, підготовка висновків за результатами тестування	

<sup>3</sup> Знайти цей тест можна в: Лозниця В.С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. К.: «ЕксОб», 2001. С. 506-509.

Продовження таблиці 3

Модуль 1					
Формування і розвиток особистості					
Зміст модуля/ Ключові поняття теми	Теоретична робота	Діагностувальна робота	Практична робота	Рефлексія/саморозвиток	Результат
Основні сфери самореалізації людини: особистість, сім'я, суспільство, професія	<i>Аудиторна робота:</i> <i>Бесіда з психологом:</i> «Я-концепція особистості» (5 «само-»: самостереження, самоаналіз, самоконтроль, самовдосконалення).  <i>Класна година:</i> тренінг «Самореалізація: Я-особистість, Я-сім'янин, Я-громадянин, Я-професіонал»	<i>Аудиторна робота з психологом:</i> Тест «Визначення життєвих цілей особистості» <sup>2</sup>		<i>Самостійна практична робота учнів:</i> інтерпретація результатів діагностувального тесту, підготовка висновків за результатами тестування. Визначити, яке місце в ряду життєвих цінностей займає професія.	Чітке розуміння понять «життєві цінності» і «Життєві цілі».  Знання власних цілей і цінностей.  Усвідомлення того, яке місце в цьому переліку займає професія та кар'єра.

<sup>2</sup> Для цього можна використовувати: методику О. Б. Фанталової «Вільний вибір цінностей»; тест на визначення ціннісних орієнтацій (ЦО) М. Рокича, опитувальник І. Шварца для вивчення цінностей (див. Карандашев В. М. Методика Шварца для вивчення цінностей особистості: концепція та методичне керівництво. СПб.: Мова, 2004) та ін.

Завершувати кожен модуль можна колективним заходом, у якому можуть брати участь різні групи одного курсу. Це може бути конкурс плакату /стінгазети, вікторина, літературний вечір. Можна влаштувати конкурси кращих учнівських творів, присвячених проблемі формування і розвитку особистості. Для цієї теми дуже велике виховне значення має проведення виставки учнівських захоплень, що дає змогу популяризувати різні форми змістовного проведення учнями дозвілля, продемонструвати їхні професійні успіхи, підвищити самооцінку. Для успішної реалізації системи кар'єрного консультування важливим є поєднання різних форм діяльності, залучення різних консультантів (педагогів закладу освіти та представників різних установ та організацій) та обов'язкове підбиття підсумків: як індивідуальних (на індивідуальних заняттях з головним консультантом), так і на загальних масових заходах, де учні мають відчутти колективну зацікавленість (керівництва, адміністрації, педагогічного персоналу, представників батьків і громадськості) у важливості отримання учнями знань про свою особистість та перспективи її розвитку.

Надзвичайно важливо створити в закладі освіти атмосферу значимості активної участі кожного учня в реалізації програми кар'єрного консультування. У ЗП(ПТ)О необхідно утвердити в організації процесів навчання й виховання дію принципів гуманізації й гуманітаризації, без яких якісна підготовка молоді до успішної реалізації кар'єри не можлива.

## 2.3. Зразки змісту модулів програми кар'єрного консультування

### Матеріали для модуля

#### «ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ»



#### ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА

- I. Поняття про особистість.
  1. Особистість як об'єкт наукового дослідження (*особистість у філософії, педагогіці, психології, соціології, культурології тощо*).
  2. Склад і структура особистості (*індивід, людина, особистість, індивідуальність*; З. Фройд: *Воно (id), Я (ego), Над-Я (super-ego)*; К. Леонгард: *задатки, здібності, темперамент, характер, спрямованість особистості*).
- II. Соціалізація особистості (*соціальне середовище, соціальна роль, соціальний статус, система соціальних очікувань, система соціальних санкцій; стадії соціалізації особистості; поняття про егоідентичність, дифузю егоідентичності; рівень домагань і самооцінка особистості*).
- III. Розвиток особистості.
  1. Соціальні та біологічні умови психічного розвитку індивіда (*роль спадковості і середовища; акселерація і ретардація*).
  2. Періодизація розвитку особистості.
  3. «Я-концепція» особистості. Реальна та ідеальна професійні «Я-концепція» фахівця.





### ***Підготувати повідомлення***

1. Про що свідчить феномен «Мауглі»?
2. Акселерація і ретардація: причини й наслідки (для обговорення на уроках біології).
3. Людина з особливими потребами як видатна історична постать (для обговорення на уроках історії).
4. Людина з особливими потребами в літературі (для обговорення на уроках літератури).
5. Соціальна відповідальність бізнесу (для обговорення на уроках економічних дисциплін).

### ***Дискусія***

Чому суспільству потрібна інклюзія?



### ***Рекомендована література***

1. В лабиринтах психології людини. – Харків: «Прапор», 1997. – С. 42–68.
2. Лозниця В.С. Психологія і педагогіка. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К., 2001.
3. Масляев О. Психологія людини. – Донецьк: Сталкер, 1997. – 416 с.
4. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: Навч. посібн.– К.: Вища школа, 2001. – С. 136–182
5. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 86–246.
6. Психологія / За ред. Ю. Л. Трофімова. – К.: Либідь, 2000. – С. 75–180.

7. Психология и педагогика. Учебное пособие / Под ред. К. А. Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптевой, В. А. Слестенина. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – С. 43–74.
8. Скрипченко О., Долинська Л. Огороднійчук З. та ін. Загальна психологія. – К.: «А.П.Н.», 2001. – С. 340–349 (теорії особистості); – С. 350–364 (структура, спрямованість особистості).
9. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія. Курс лекцій. – К.: Наукова думка, 2000. – С.116–141.
10. Макаренко А. С. Книга для батьків. — К., 1980.
11. Сухомлинский В. О. Сердце отдаю детям. – К.: Радянська школа, 1981. – 382 с. («Батьківська педагогіка»).
12. Фіцула М. М. Педагогіка. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – С. 45–62; 373–397.



## ПРАКТИЧНА РОБОТА

### Завдання 1

#### Визначення творчого потенціалу особистості<sup>3</sup>.

**Мета:** самостійно оцінити власний творчий потенціал.

#### Методика проведення дослідження

##### *Загальна інформація*

*Творчий потенціал* – це комплекс творчих задатків, що проявляються у творчій активності особистості й обумовлені креативністю.

Основні складові творчого потенціалу: творчі здібності, креативність, творча активність.

<sup>3</sup> Лозниця В. С. Психологія менеджменту. Теорія і практика. – К.: «ЕксОб», 2001. – С. 506–509. Психологія личности: тесты, опросники, методики / Авт.-сост.: Киришева Н. В. и Рябчикова Н. В. – М.: Геликон, 1995. – С. 200–205.

*Творчі здібності* тісно пов'язані з інтелектом, рівнем розвитку розумових здібностей.

Творчі здібності – це:

- ✓ здатність синтезувати нові ідеї;
- ✓ загальний розумовий розвиток;
- ✓ генетична схильність до мислення;
- ✓ здатність вибирати найбільш раціональні рішення;
- ✓ потреба в дослідженні та аналізі навколишнього середовища.

*Креативність* (від лат. *Creativ* – творення) – це здатність до творчості й перетворень.

Основні складові креативності:

- ✓ швидкість перебігу мислинневих процесів;
- ✓ здатність до перетворення структури об'єкта діяльності;
- ✓ винахідливість як уміння знаходити оригінальні, евристичні способи вирішення проблеми;
- ✓ здатність швидко змінювати прийоми, дії відповідно до нових умов діяльності.

*Творча активність* – це комплекс інтелектуальних, емоційних, характерологічних властивостей людини, що забезпечують її здатність діяти творчо, оригінально, ефективно.

Творча активність особистості – це:

- ✓ активність в оволодінні знаннями, уміннями й навичками;
- ✓ сформованість позитивних мотивів творчої діяльності;
- ✓ здатність до активного творчого сприйняття оточуючої дійсності;
- ✓ усвідомлення перспективності, результативності й надійності творчої діяльності, мобільність.

Основні якості творчого потенціалу: допитливість, віра в себе, твердість, амбіційність, прагнення бути незалежним, пам'ять (слухова, зорова, моторна та ін.), здатність абстрагуватися, міра зосередженості та ін.

### **Тестування**

1. Вам пропонується 18 запитань і три варіанти відповіді на кожне з них. Уважно прочитайте запитання, виберіть свій варі-

ант відповіді і позначте його. Не варто переписувати питання у зошит. Можна лише записати їх порядкові номери і букву варіанта відповіді до кожного запитання.

Зразок запису відповідей у зошиті:

1. – а

2. – в...

Увага! Перш ніж прочитати наступні пункти методики, дайте відповіді на поставлені запитання. Це сприятиме об'єктивності результатів.

### *Перелік запитань*

1. Чи вважаєте Ви, що навколишній світ можна покращити?
  - а) Так, вважаю;
  - б) Ні, він і так досить добрий;
  - в) Так, але тільки в дечому.
2. Чи думаєте Ви, що самі можете брати участь у значних змінах навколишнього світу?
  - а) Так, здебільшого;
  - б) Ні;
  - в) Так, у деяких випадках.
3. Чи вважаєте Ви, що деякі з Ваших ідей сприяли значному прогресу в тій сфері діяльності, в якій Ви працюєте?
  - а) Так;
  - б) Так, за сприятливих обставин;
  - в) Тільки до певної міри.
4. Чи вважаєте Ви, що в майбутньому досягнете такого рівня, що зможете щось принципово змінювати?
  - а) Так, напевно;
  - б) Це малоймовірно;
  - в) Можливо.
5. Коли Ви вирішуєте щось вдіяти, чи думаєте Ви, що свої наміри здійснисте?
  - а) Так;
  - б) Часто думаю, що не зумію;
  - в) Часто думаю, що зумію.

6. Чи відчуваєте Ви бажання взятися за справу, якої абсолютно не знаєте?

- а) Так, невідоме мене приваблює;
- б) Невідоме мене не цікавить;
- в) Все залежить від характеру цієї справи.

7. Вам доводиться займатися незнайомою справою. Чи відчуваєте Ви бажання домогтися в ній досконалості?

- а) Так;
- б) Задовольняюся тим, чого зміг досягти;
- в) Так, але тільки тоді, коли мені це подобається.

8. Якщо справа, яку Ви не знаєте, Вам подобається, чи бажаєте Ви знати про неї все?

- а) Так;
- б) Ні, я хочу навчитися тільки основного;
- в) Я хочу задовольнити свою цікавість.

9. Коли Ви зазнаєте невдачі, то:

- а) Роблю далі свою справу, навіть коли очевидно, що перешкоди нездоланні;
- б) Відмовляюсь від своїх намірів, бо розумію, що вони нерéalні;
- в) Якийсь час стою на своєму, всупереч здоровому глузду.

10. По-вашому, професію треба вибирати, виходячи з:

- а) Своїх можливостей, подальших перспектив для себе;
- б) Стабільності, значимості потрібної професії, потреби в ній;
- в) Переваг, які вона забезпечить.

11. Подорожуючи, змогли б Ви зорієнтуватися на маршруті, яким уже пройшли?

- а) Так;
- б) Ні, боюся збитися зі шляху;
- в) Так, але тільки там, де місцевість мені сподобалася і запам'яталася.

12. Чи зможете Ви одразу після якоїсь розмови згадати, про що говорилося?

- а) Так, без зусиль;
- б) Всього згадати не можу;

в) Запам'ятаю тільки те, що мене цікавить.

13. Коли Ви чуєте слово незнайомої Вам мови, чи зможете повторити його по складах, без помилок, навіть не розуміючи його значення?

а) Так, без зусиль;

б) Так, якщо це слово легко запам'ятовується;

в) Повторю, але не зовсім правильно.

14. У вільний час Ви здебільшого:

а) Залишаюсь на самоті;

б) Перебуваю в колі друзів;

в) Мені байдуже, буду я сам чи в компанії.

15. Ви займаєтесь якоюсь справою. Вирішуєте припинити це заняття тільки тоді, коли:

а) Справа завершена і мені здається, що на «відмінно»;

б) Мені ще не все вдалося зробити;

в) Я більш-менш задоволений результатом.

16. Коли Ви одні:

а) Люблю мріяти про якісь навіть абстрактні речі;

б) За всяку ціну намагаюся знайти собі конкретне заняття;

в) Інколи люблю помріяти, але про речі, пов'язані з моєю роботою.

17. Коли якась ідея захоплює Вас, то Ви будете думати про неї:

а) Незалежно від того, де і з ким я перебуваю;

б) Я можу робити це тільки наодинці;

в) Тільки там, де буде не надто гамірно.

18. Коли Ви відстоюєте якусь ідею:

а) Можу відмовитися від неї, якщо вислухаю переконливі аргументи опонентів;

б) Залишусь при своїй думці, які б аргументи не вислухав;

в) Зміню свою думку, якщо опір виявиться надто сильним.

2. Проставте за кожну відповідь певну суму балів:

за відповідь «а» – 3 бали;

за відповідь «б» – 1 бал;

за відповідь «в» – 2 бали.

3. Підрахуйте загальну кількість набраних Вами балів.

4. Проаналізуйте Ваші відповіді:

- межа Вашої допитливості визначається питаннями 1, 6, 7, 8;
- віра в себе – 2, 3, 4, 5;
- твердість – 9, 15;
- амбіційність – 10;
- слухова пам'ять – 12, 13;
- зорова пам'ять – 11;
- прагнення бути незалежним – 14;
- здатність абстрагуватися – 16, 17;
- міра зосередженості – 18.

Ці здатності становлять основні якості творчого потенціалу. Загальна сума набраних балів покаже рівень Вашого творчого потенціалу.

5. За наведеною нижче таблицею інтерпретації результатів складіть висновки і запишіть їх у зошит.

### *Інтерпретація результатів*

<b>Загальна сума балів</b>	<b>Характеристика творчого потенціалу</b>
49 і більше	У Вас значний творчий потенціал, який надає Вам багатий вибір творчих можливостей. Якщо Ви на ділі зможете застосувати Ваші здібності, то Вам по силі найрізноманітніші форми творчості.
Від 24 до 48	У Вас цілком нормальний творчий потенціал. Ви наділені тими якостями, які дозволяють Вам творити, але і у Вас є проблеми, які стримують процес творчості. У всякому разі, Ваш потенціал дозволяє Вам творчо виявити себе, якщо Ви, звісно, цього побажаєте.
23 і менше	Ваш творчий потенціал, на жаль, невеликий. Але, можливо, ви просто недооцінили себе, свої здібності. Відсутність віри в свої сили може призвести Вас до думки, що Ви взагалі не здатні до творчості. Позбудьтеся цього комплексу і таким чином зможете вирішити проблему.

## Завдання 2

### Визначення життєвих цілей особистості<sup>4</sup>

**Мета:** виявити свої найважливіші життєві цілі й проаналізувати рівень задоволеності життям.

#### Методика проведення дослідження

##### *Загальна інформація*

Перед тестуванням важливо обговорити з учнями значимість цілей і цінностей у житті людини. З'ясувати, що таке *мета життя, цінності і цілі*.

*Цінність* – це будь-яке матеріальне або уявне (ідеальне) явище, що має значення для окремої людини, заради якого вона живе, витрачає час, сили, кошти, здоров'я. Наука, що вивчає цінності – аксіологія.

*Мета життя* – найбільша задача, яку людина хоче реалізувати у своєму житті.

Для її досягнення людина вибудовує цілі. Наприклад, отримати гідну освіту, знайти цікаву роботу, збудувати дім, створити сім'ю та ін.

Мета – щось справді глобальне, яке потребує справді багато часу. Ціль – складова мети, яка має чітко визначені часові рамки.

Доцільно охарактеризувати основні вимоги до формулювання здорових цілей. Познайомити учнів із віддаленими та короткотерміновими цілями. З'ясувати, як реалізовувати цілі згідно з нашими цінностями. Виявити можливі проблеми при втіленні плану реалізації конкретної цілі.

Варто повідомити учням інформацію про те, що життєві цілі можуть бути:

- ✓ довгостроковими, середньостроковими і короткостроковими;

<sup>4</sup> Столяренко Л. Д. Основи психології. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 532–533.



- ✓ практичними (пов'язаними з нашим соціальним життям або професійною діяльністю);
- ✓ моральними або психологічними (спрямованими на вироблення в нашому характері певних рис, якостей чи установок).

Життєві цілі людини – головні, довгострокові плани. У них закладено сенс людського життя. Вони повинні змушувати особистість рухатися вперед, долати труднощі, не здаватися, боротися.

Існує багато методик планування життєвих цілей. Пропонуємо одну з них. Вона включає наступні етапи:

- ✓ визначення потреб;
- ✓ постановка мети;
- ✓ підготовка загального плану;
- ✓ визначення дій для реалізації поставленої мети.

#### ***Тестове завдання***

1. За три хвилини напишіть відповідь на питання: «Які мої життєві цілі?»
2. За три хвилини дайте відповідь на питання «Чого я хочу досягти у найближчі три роки?»
3. За п'ять хвилин спробуйте відповісти на запитання: «Як і що я став би робити, якби дізнався, що жити мені залишилось лише півроку через невиліковну хворобу?»
4. Уважно прочитайте усе написане раніше і виберіть п'ять найбільш значимих для Вас цілей.
5. Спробуйте відверто оцінити, чи намагаєтесь Ви реально досягти записані цілі і наскільки успішно це вдається.
6. Поміркуйте і визначте, чи часто Ви серйозно замислюєтесь над своїми життєвими цілями.
7. Зробіть три рисунки, які відображали б найбільш типовий епізод Вашого життя:
  - а) у 4–6 років;
  - б) у теперішній час;
  - в) у майбутньому.

8. Згадайте і опишіть ті життєві події, які вплинули на Ваше життя чи змінили його.
9. Ознайомтесь з анкетною, яка проводиться для вивчення зміни ціннісних орієнтацій людей.

### *Анкета*

1. Вам пропонується перелік життєвих цінностей (факторів щастя) людини. Уважно прочитайте його і запишіть цінності у такому порядку, який би відповідав мірі їх важливості у Вашому теперішньому житті:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ активне діяльне життя;</li> <li>▪ цікава робота;</li> <li>▪ матеріально забезпечене життя;</li> <li>▪ наявність вірних друзів;</li> <li>▪ щасливе сімейне життя;</li> <li>▪ задоволення, розваги;</li> <li>▪ свобода, незалежність;</li> <li>▪ освіта;</li> <li>▪ мир, відсутність загрози війни;</li> <li>▪ чиста совість;</li> <li>▪ комфорт, спокій;</li> <li>▪ здоров'я;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ кохання;</li> <li>▪ наявність дітей;</li> <li>▪ влада;</li> <li>▪ повага оточуючих;</li> <li>▪ творчість;</li> <li>▪ рівність для всіх;</li> <li>▪ мистецтво;</li> <li>▪ гроші;</li> <li>▪ кар'єра;</li> <li>▪ спілкування з людьми;</li> <li>▪ віра;</li> <li>▪ щось інше.</li> </ul>
--	---

2. У другий стовпчик запишіть п'ять цінностей, що, на Вашу думку, були найбільш важливими для Вас 10 років тому.

3. У третій стовпчик запишіть п'ять цінностей, що були важливими для Вас 5 років тому.

4. У четвертий стовпчик запишіть п'ять цінностей, які можуть стати важливими для Вас у майбутньому (наприклад через п'ять років).

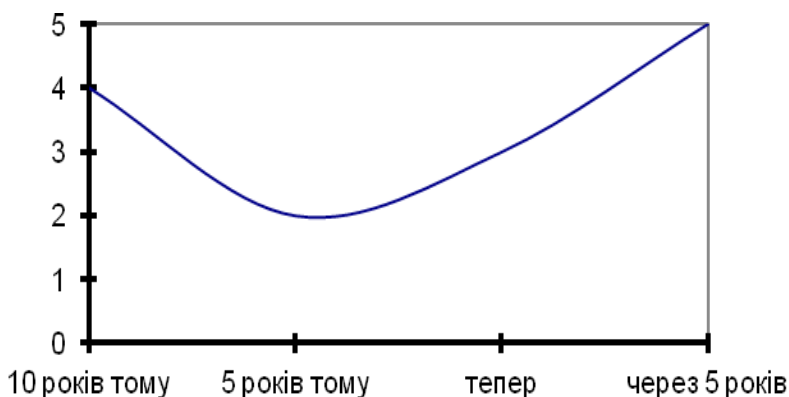
5. Проаналізуйте свій рівень реалізації (досягнення) визначених Вами життєвих цінностей і зобразіть його у вигляді графіка, де вісь Х відображає кількість реалізованих Вами цілей з п'яти

основних, а вісь Y – проміжок життєвого часу. Це дозволить візуально представити Ваш рівень вдовolenості життям упродовж аналізованого періоду.

6. Висновки запишіть у зошиті.

### *Приклад графіку*

10 років тому – реалізовано 4 з п'яти основних цілей, 5 років тому – досягнуто лише 2, тепер – 4, а в перспективі через 5 років планується реалізувати усі 5 найважливіших цінностей.



## Матеріали для модуля

### «СВІДОМІСТЬ І ПОВЕДІНКА ОСОБИСТОСТІ»



#### ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА

- I. Природа свідомості. Самосвідомість особистості (свідомість у філософії, психології, педагогіці, соціології; розвиток свідомості).
- II. Властивості, функції і рівні свідомості (властивості: *пізнання, ставлення до світу і людей, регулювання поведінки і діяльності, переживання*; функції: *відображальна, креативна, регулятивно-оцінювальна, рефлексивна, егозахисна*; рівні: *звичайна свідомість, осяяння, інсайт, інтуїтивне прозріння, просонні стани*).
- III. Стани свідомості.
  1. Сон і неспання (неспання як активний стан свідомості, стадії сну, значення сну в житті та професійній діяльності людини).
  2. Патологічні стани свідомості (характеристика основних наркотичних речовин, принцип дії наркотиків на психіку людини).
- IV. Поняття про несвідоме (несвідоме у пізнавальній та емоційній сферах людської діяльності; несвідоме у професійній діяльності; поняття про інстинкти). Роль несвідомого у професійному становленні особистості.
- V. Девіантна поведінка особистості (протиправна (злочинна) і непротиправна (аморальна) девіантна поведінка; проблема визначення девіації в історії).



### *Підготувати повідомлення*

1. Причини й наслідки зловживання молоді алкоголем.
2. Куріння як психофізіологічна і соціальна проблема.
3. Ставлення студентської молоді до проблеми проституції.
4. Наркоманія у молодіжному середовищі: соціально-психологічний аспект.
5. Суїцид як крайня форма прояву девіантної поведінки.
6. Девіантна поведінка у професійній діяльності.

### *Дискусія*

Ціна кар'єри.



### *Рекомендована література*

1. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К., 2001.
2. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: Навч. посібн. – К.: Вища школа, 2001. – С. 95–100; 125–132.
3. Психологія / За ред. Ю. Л. Трофімова. – К.: Либідь, 2000. – С. 122–133.
4. Столяренко Л. Д. Основы психологии. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 57–85; 236–242; 456–458.
5. Юридична психологія: Навчальний посібник. – Львів: «Новий Світ-2000», – К.: «Каравела», 2002. – С. 122–127 (неблагополучна сім'я).



## ПРАКТИЧНА РОБОТА

### Завдання 1.

#### Домінуючий інстинкт<sup>5</sup>

**Мета:** виявлення домінуючого інстинкту особистості, визначення його впливу на кар'єрний розвиток особистості.

### Методика проведення дослідження

#### *Загальна інформація*

Відомо, що доля людини залежить від її здатності пристосуватися до розмаїття життєвих умов і обставин. Ця здатність залежить від багатьох факторів, зокрема – особливостей темпераменту, конституції тіла, інтелекту, інстинктів.

Інстинкти – це фіксована в генетичному коді програма пристосування, самозбереження і продовження роду, ставлення до себе і до інших, що включає індивідуальний стиль адаптації і первинну спеціалізацію людини. В. І. Гарбузов виділяє сім основних інстинктів: самозбереження, продовження роду, альтруїстичний, дослідницький, домінування, свободи і збереження гідності.

Зазвичай у кожної людини один чи декілька інстинктів можуть домінувати над іншими. Реалізація потреб домінуючого інстинкту приносить людині задоволення, гармонійність, адаптованість, здоров'я і довголіття, а неможливість реалізувати ці потреби спричинює виникнення невдоволення, дисгармонійності, формування девіантної поведінки і хворобливості. Як би життя і виховання не пригнічували домінуючий інстинкт, він все одно впливає на життєвий вибір людини. Варто пам'ятати, що у пригніченому, неусвідомленому вигляді його вплив ще більше підсилюється. Тому для нормальної соціальної адаптації

<sup>5</sup> Столяренко Л. Д. Основы психологии. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 236–242; 456–458.

кожній людині надзвичайно важливо знати ступінь виявлення її інстинктів.

### **Тестування**

1. З метою виявлення домінуючого інстинкту Вам пропонується перелік тверджень, що виражають ставлення людини до певної життєвої проблеми. Ви повинні знаком «+» позначити ті з них, які найбільше Вас хвилюють.

#### **Перелік тверджень (за В. Гарбузовим)**

1. Ви переконані, що здоров'я – найвища людська цінність і тому приділяєте достатньо часу і зусиль питанню збереження свого здоров'я.
2. Вас найбільше хвилює здоров'я ваших дітей.
3. Вас найбільше хвилюють і засмучують прояви недоброзичливості людей у ставленні один до одного, відсутність у багатьох справжньої доброти.
4. Ви однозначно віддаєте перевагу дослідницькій, експериментальній, пошуковій роботі.
5. Ви завжди прагнете до лідерства і для Вас кар'єра – природне самоствердження людини.
6. Вас обурюють усі форми пригнічення людини людиною, людини – державою.
7. Ви ні за яких обставин не станете терпіти зверхності у ставленні до себе.
8. Ви вважаєте, що людина не повинна пропускати ні миті радості і задоволення, оскільки життя одне і іншого не буде.
9. Вас найбільше хвилюють проблеми, пов'язані з благополуччям Вашої сім'ї.
10. Найбільше Ви цінуєте здатність відчувати стан іншої людини, розуміти її переживання.
11. Найбільше Ви мрієте про роботу в колективі захоплених і талановитих людей.
12. Ви віддаєте перевагу управлінській, організаційній роботі і Вам близькі твердження «Не заважайте діловим людям і тоді прийде достаток».

13. *Якби Вам запропонували на вибір кар'єру, багатство, безпеку чи свободу, Ви без коливань вибрали б свободу.*
14. *Ви завжди на стороні тих, хто готовий поступитися благополуччям заради збереження своєї гідності і родинної честі.*
15. *Ви не схвалюєте ризику здоров'ям і благополуччям навіть заради найбільш привабливих цілей і пропозицій.*
16. *Найбільше Вас хвилює безпека Ваших дітей.*
17. *Найбільше у стосунках між людьми Ви цінуєте безкорисливість.*
18. *Ви чудово розумієте людей, готових залишити обжите місце і поїхати на нові землі, якщо там починається нова і цікава справа.*
19. *Вам більше до вподоби перспектива службового росту, ніж матеріальні стимули.*
20. *Ви вважаєте, що з усіх прав людини найважливішими є – свобода слова, пересування, віросповідання.*
21. *Вам подобаються люди, які ведуть самовіддану боротьбу проти усіх форм приниження людини людиною, людини – державою і які мають право говорити: «У нашому роду не було негідників».*
22. *Ви вважаєте, що найбільша безглуздість на світі – із запізненням звертатись до лікаря і тим самим запускати хворобу.*
23. *Найбільше Вас хвилює і тривожить майбутнє Ваших дітей.*
24. *Ви тяжче переживаєте біди і нещастя свого народу, ніж свої власні.*
25. *Вас дратує інертність і протидія наділених владою бездарних людей в усьому новому, прогресивному, талановитому, творчому.*
26. *Ви готові до жорсткої боротьби з конкурентами в головній для Вас справі.*
27. *Найбільше Вас цікавить незалежність від будь-кого і будь-чого.*
28. *Ви найбільше нетерпимі до всіх форм обмеження свого «Я» і Ваше кредо – «Чесť понад усе».*
29. *Ви абсолютно згодні з філософом, який стверджував, що «все навколо має сенс, поки є Я».*



30. Найкраще Ви почуваетесь у колі своєї сім'ї. Вона Ваша утіха, і Ваше кредо: «Мій дім – моя фортеця».
31. Найбільше Вас засмучує і тривожить відсутність турботи про слабких, хворих, інвалідів і людей похилого віку.
32. Вас захоплюють люди, здатні поступитися благополуччям, здоров'ям заради реалізації своїх творчих прагнень.
33. Ви цінуєте ділових людей, результат, сильну руку в управлінні.
34. Ви не терпите обмежень у своїй діяльності, своєму житті, у своїй свободі.
35. За будь-яких обставин і перед лицем будь-якої загрози слід діяти у згоді з кредо «Краще вмерти стоячи, ніж жити на колінах».

2. Користуючись таблицею «Обробка результатів», визначте кількість балів, набраних кожним з наведених нижче типів:

I – егофільний тип (самозбереження);

II – генофільний тип (продовження роду);

III – альтруїстичний тип;

IV – дослідницький тип;

V – домінуючий тип;

VI – лібертофільний тип (інстинкт свободи);

VII – дигнітофільний тип (захист честі й гідності).

Найбільша сума балів вкаже на домінуючий інстинкт.

#### **Обробка результатів**

Типи інстинктів	I	II	III	IV	V	VI	VII
	1	2	3	4	5	6	7
	8	9	10	11	12	13	14
Номери тверджень	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31	32	33	34	35

3. Використовуючи таблицю «Інтерпретація результатів», охарактеризуйте виявлений Вами домінуючий тип інстинкту. Висновки запишіть до зошита.

## Інтерпретація результатів

№ з/п	Типи інстинктів	Характеристика
I	Егофільний (самозбереження)	<p>У дитинстві: мають схильність до підвищеної обережності; страх залишитись без батьків; страх темноти, висоти, води, болю, лікарів.</p> <p>У дорослому віці: виявляють егоцентричність, недовірливість, консерватизм, заперечення ризику, за несприятливих обставин – схильність до нав'язливих страхів, фобій та істеричних реакцій; загострена тривога за власне здоров'я, готовність поступитися соціальними привілеями заради власної безпеки.</p> <p><b>Життєве кредо «Безпека і здоров'я – понад усе!»</b></p>
II	Генофільний (продовження роду)	<p>У дитинстві інтереси фіксуються на сім'ї: почуття спокою і вдовolenості життям наступає тільки у присутності батьків, коли вся родина у зборі, коли усі здорові і в доброму гуморі. Розлади у сім'ї, непорозуміння між членами родини, інші сімейні проблеми викликають депресивні невротичні реакції, часто з енурезом.</p> <p>У дорослому віці: велика увага до інтересів сім'ї, гіперболізована любов до своїх дітей, особлива турбота про їх здоров'я, сильна тривога за їх майбутнє, схильність заперечувати власне «Я» на користь «Ми» (сім'ї).</p> <p><b>Життєве кредо: «Мій дім – моя фортеця».</b></p>
III	Альтруїстичний	<p>У будь-якому віці наділені добротою, миролюбністю, здатністю співчувати і розуміти людей (емпатія), безкорисливістю, прагненням піклуватися про слабких і хворих. Не можуть почуватися зручно, спокійно і затишно, якщо поруч хоч комусь погано. Вважаються хранителями доброти, миру, життя.</p> <p><b>Життєве кредо: «Добро врятує світ».</b></p>
IV	Дослідницький	<p>У дитинстві: допитливі, наполегливі, схильні до творчості.</p> <p>У дорослому віці: схильні до новаторства в науці і мистецтві, ризику, самопожертви й самовідданості у творчій роботі; здатні відмовитися від комфорту і зручностей заради нової справи; люблять подорожувати; винахідливі.</p> <p><b>Життєве кредо: «Творчість і прогрес – понад усе!»</b></p>

V	<b>Домінантний</b>	<p>У дитинстві: виявляють прагнення до лідерства, вміння організувати гру, поставити мету, проявити наполегливість і витривалість.</p> <p>У дорослому віці: виявляють схильність до лідерства, влади й розумного ризику; здатні організувати людей і вести їх за собою; цілеспрямовані, рішучі й вольові; заради справи й колективу можуть пожертвувати інтересами однієї людини.</p> <p>Життєве кредо: «Порядок і справа – понад усе!»</p>
VI	<b>Лібертофільний</b> (інстинкт свободи)	<p>У дитинстві: протестують проти сповивання, обмеження рухів і вияву самостійності.</p> <p>У дорослому віці: виявляють схильність до бунтарства, незалежності, реформаторства, революційних перетворень, заперечення буденності й цензури; захисту власного «Я» від будь-якого тиску. Вважаються хранителями інтересів і свободи кожного, захисниками індивідуальності, особами, здатними протистояти впливам «домінантного типу».</p> <p>Життєве кредо: «Свобода – понад усе!»</p>
VII	<b>Дигнітофільний</b> (збереження гідності)	<p>У дитинстві: здатні тонко відчувати іронію й глузування.</p> <p>В дорослому віці: нетерпимі до будь-яких форм приниження й обмеження прав людини; готові поступитися благополуччям, соціальним статусом і безпекою в ім'я збереження власної гідності; безкомпромісні і прямолінійні у стосунках з лідерами. Любов до сім'ї виявляється у формі захисту фамільної честі.</p> <p>Життєве кредо: «Честь понад усе!».</p>

**Матеріали для модуля**  
**«ТЕМПЕРАМЕНТ ЯК БІОЛОГІЧНИЙ ФУНДАМЕНТ ОСО-**  
**БИСТОСТІ»**



**ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА**

- I. Теорії темпераменту:
  - 1. Гуморальна (Гіппократ, К. Гален).
  - 2. Нервова (І. Павлов).
  - 3. Соматична (конституційна) – (У. Шелдон, Е. Кречмер).
  - 5. Психологічна.
- II. Властивості темпераменту:
  - 1. Сенситивність (чутливість).
  - 2. Реактивність.
  - 3. Активність.
  - 4. Екстраверсія – інтроверсія.
  - 5. Пластичність і ригідність.
  - 6. Темп психічних реакцій.
- III. Характеристика основних типів темпераменту:
  - 1. Холеричний.
  - 2. Сангвінічний.
  - 3. Флегматичний.
  - 4. Меланхолічний.



***Підготувати реферат***

- 1. Темперамент і професійна діяльність.



### *Рекомендована література*

1. Основи психології / За ред. О. В. Киричука та В. А. Роменця. – К., 1997. – С. 212–218.
2. Психология и педагогика / За ред. К. А. Абульхановой и др. – М., 1998. – С.68–69.
3. Столяренко Л. Д. Основы психологии. Для студентов вузов. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 158–164; 174–194; 444–446.
4. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов-на Дону, 1998. – С. 462–466.
5. Куприянич Л. Психология любви. – Д., 1998. – С.56–61.
6. Сухарев В., Сухарев М. Психология народов и наций. – Д., 1997. – С. 613–620.
7. Леонгард Карл. Акцентуированные личности. – М., 1997.
8. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб, 2000. – С.613–620.
9. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка. Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: «ЕксОб», 2000., – С.78–101.
10. Скрипченко О., Долинська Л. Огороднійчук З. та ін. Загальна психологія. – К.: «А.П.Н.», 2001. – С. 407–419.



## ПРАКТИЧНА РОБОТА

### Завдання 1

#### Визначення типу темпераменту<sup>6</sup>

**Мета:** виявити й охарактеризувати особливості власного темпераменту.

#### Методика проведення дослідження

##### *Загальна інформація*

Темперамент (лат. *temperamentum* — «належне співвідношення частин, змішування») – вроджена стійка властивість людської психіки, що визначається типом вищої нервової системи людини й зумовлює особливості динаміки (інтенсивності, швидкості, емоційного забарвлення) її психічних процесів, станів і властивостей.

Темперамент називають біологічним «фундаментом» особистості, на основі якого формується її характер. Тобто не варто намагатися змінювати свій темперамент. Потрібно навчитися враховувати власні здібності як у процесі навчання, так і при виборі професії.

#### **Темперамент і професія.**

Цю інформацію краще дати після проведення тестування, щоб не впливати на результати відповідей учнів.

#### *Холерик*

Основа діяльності – інтерес.

Працездатність залежить від наявності інтересу та мінливого настрою. Холерик при зустрічі з труднощами відчуває запал і відчуття азарту. Його приваблюють ризик та активне дозвілля. Іноді він має схильність переоцінювати свої можливості. Незважаючи на енергійність, холерик не завжди доводить розпочату

<sup>6</sup> За тестом А. Белова «Формула темпераменту» // Столяренко Л. Д. Основи психології. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 444–446.

справу до кінця (втрачається інтерес – зникає запал). У спілкуванні він імпульсивний, схильний до бурхливих емоційних реакцій, відкритий і щирий, запальний, а іноді навіть агресивний. У дружбі – товариський, але стосунки здебільшого поверхневі. У компанії зазвичай – лідер. Мовлення холерика – швидке, емоційно забарвлене, супроводжується яскравими жестами й мімікою, часто непослідовне. Холерик непосидючий, постійно прагне нового, не любить одноманітної роботи, до якої швидко втрачає інтерес і швидко стомлюється. Схильний до поспішних рішень і зміни поглядів.

*Навчання.* Процес навчання також залежить від інтересу. Головний ворог холерика – нудьга. Тому для організації його навчання необхідно підбирати цікавий матеріал, чергувати види діяльності (читання навчальної літератури з переглядом науково-популярних фільмів, відвідуванням виставок, дискусіями та іншими формами роботи, що підтримують інтерес).

*Професії для холерика.* Холерик досягає успіхів у професійних галузях, пов'язаних з роботою з людьми, встановленням соціальних зв'язків, а також там, де потрібно здобути прихильність співрозмовника. Для холерика не складно зайнятися новою діяльністю, оскільки він швидко адаптується до змін. І навпаки, йому важко витримати нудну, монотонну й повторювану роботу, що швидко його втомлює. Холерик може бути дуже працездатним, якщо матиме постійну емоційну підтримку, інтерес до роботи і наявність нових ідей. Холерики є гарними керівниками, оскільки надзвичайно стійкі до стресів і конфліктних ситуацій. Вони легко освоюють професії кореспондента, радіо- і телеведучого, фахівця з продажу, перекладача, екскурсовода, фахівця з реклами, зв'язків з громадськістю, а також інші заняття, де на першому місці стоїть спілкування з людьми. Саме холериків найбільше серед успішних підприємців і бізнесменів. Холерик досягає значних успіхів у професійній діяльності, що планується як проект (перед фахівцем ставитися чітке й зрозуміле завдання, яке він розпочинає й закінчує, а потім береться за вирішення наступного, не схожого на попереднє, завдання). Для холерика важливі вибір професії та робоче місце, де ключовим у роботі

фахівця й оплаті праці є конкретний результат, а не кількість відпрацьованого часу.

Отже, холерики досягають успіхів переважно в професіях, що вимагають постійного живого спілкування, а не роботи з документами або технікою. Так само важлива специфіка майбутньої професії: холерикам більше підходять гнучкість і конформізм, ніж пунктуальність і прискіпливість.

### *Меланхолік*

Основа діяльності – відповідальність, тривожність.

Працездатність залежить від думки оточуючих, від їх ставлення до результатів діяльності меланхоліка. Зовні меланхолік відлюдний, його емоції оточуючим малопомітні. Меланхоліки не прагнуть розширювати коло спілкування, проте можуть прив'язуватися до друзів досить сильно й надовго. Меланхолік може спокійно жити на самоті. У спілкуванні він тактовний, уважний і спостережливий, проте не може довго розмовляти з людьми, особливо з тими, кого мало знає. Меланхоліки важко переживають невдачі й гостро реагують на критику, тому їм вкрай необхідні співчуття й підтримка. У роботі меланхоліки педантичні й прискіпливі, старанні, від них не вислизають найменші дрібниці.

*Навчання.* Для успішного засвоєння матеріалу меланхоліку необхідно ретельно організовувати свій час і простір. Навчальний процес буде ефективним, якщо йому не заважатимуть різні обставини, як внутрішні (переживання, хвилювання, спогади), так і зовнішні (незручний одяг, шум, пильний погляд чужих очей). Якщо меланхолік правильно налаштується на роботу, то зможе працювати довго й продуктивно. Необхідно також структурувати матеріал: виділяти головне, будувати логічні зв'язки між поняттями і фактами. Чим краще структурований матеріал, тим довше він зберігатиметься в пам'яті меланхоліка. Особливу роль у навчанні меланхоліка мають моральна підтримка і схвалення його досягнень

*Професії для меланхоліка.* Меланхоліки досягають успіхів у роботі, що виключає велике коло спілкування й потребує ретельності, педантичності, спостережливості. Це – професії, пов'язані з технікою, обробкою інформації, створенням художніх образів



(література, образотворче мистецтво, кінокритика, ІТ-індустрія, економіка, конструювання, наука). Вони досягають високих успіхів у професіях аналітика, аудитора, програміста, редактора. Для меланхоліка важливо, щоб його професійні досягнення оцінювалися не за кількісними, а за якісними показниками. Зовсім не підходять меланхоліку професії, що передбачають спілкування з широким колом незнайомих людей, часті конфліктні ситуації, постійну зміну обстановки.

### **Сангвінік**

Основа діяльності – життєвий оптимізм.

Сангвінік – активна, життєрадісна, врівноважена, товариська й доброзичлива людина з високими організаторськими здібностями. Працездатність у сангвініка дуже висока: вони можуть тривалий час концентрувати увагу на поставленому завданні й легко переключатися з одного завдання на інше. Зовнішні та внутрішні фактори мало впливають на працездатність сангвініка. Життєвий оптимізм дає їм змогу легко долати проблеми і невдачі. Однак іноді він схиляє сангвініків до поверхневих суджень. Завдяки високому життєвому оптимізму вони легко можуть приймати невдачу за невдачею, формуючи безвідповідальність.

*Навчання.* Для гарної успішності сангвініку потрібно забезпечити системність у роботі. Ніщо не повинно його відволікати від встановленого плану чи розпорядку.

*Професії для сангвініка.* Сангвініки можуть реалізувати себе в професіях, пов'язаних як з фізичною, так і з розумовою працею (вчителя, адміністратора, кореспондента, продавця, бармена, офіціанта, бухгалтера, технолога, юриста, менеджера, диспетчера, фрезерувальника тощо). Даний тип темпераменту іноді називають універсальним з позиції вибору спеціальності.

### **Флегматик**

Основа діяльності – витривалість та інерційність.

Флегматик вирізняється найстабільнішим типом нервової системи. Це особистість врівноважена, спокійна, розсудлива, здатна витримувати будь-які стреси, небагатослівна, з повільним темпом мовлення, неквапливими рухами. Роботу свою він виконує із середньою швидкістю й досить точно. Флегматики

не мають високої потреби в спілкуванні. Коло його контактів досить невелике. Інерційність флегматика зумовлює його повільність у прийнятті рішень, системність у роботі, здатність будь-яку справу доводити до кінця, навіть якщо вона перестає йому подобатися. Флегматика дуже втомлює метушня й непередбачувані обставини.

*Навчання.* Найтяжче для флегматиків – це зібратися з силами і «включитися» в роботу, що пояснюється його інерційністю. Але якщо роботу розпочато, флегматик неодмінно її завершить. Працює він неквапливо, але дуже ретельно й ефективно. Любить складні цікаві завдання.

*Професії для флегматика.* Для успішної роботи флегматику важлива професія, яка передбачає чіткий графік, зрозумілі алгоритми, деталізовані завдання й чіткі терміни виконання роботи. Емоційна стійкість флегматика може бути корисною в тих напрямках діяльності, що вимагають спокійного аналізу ситуації та прийняття зваженого рішення. Флегматик може досягти успіхів у професіях, пов'язаних з виробництвом та адміністративною діяльністю (диспетчер, лаборант, агроном, інженер, ветеринар, системний адміністратор, ювелір, коректор, програміст і т. п.)

Складною для флегматика є професійна діяльність, яка вимагає частой імпровізації, роботи в умовах постійних перемін, що змушує постійно комунікувати з новими людьми і звикати до постійної зміни завдань.

Отже, знання свого типу темпераменту дає змогу людині визначити, які вроджені особистісні властивості потрібно враховувати, вибудовуючи власну професійну кар'єру.

### *Тестування*

1. Вам пропонуються чотири набори якостей, притаманних основним типам темпераменту – холеричному, сангвінічному, флегматичному і меланхолічному. Для проведення дослідження потрібно позначити знаком «+» ті якості, які, на Вашу думку, притаманні Вам особисто.

2. Слід пам'ятати, що люди часто «маскують» незмінні вроджені негативні темпераментні якості за допомогою формування бажаних рис характеру. Ви не повинні допустити підміни

темпераменту характером. Тому для забезпечення об'єктивності тестування відповіді рекомендується давати одразу, не роздумуючи над тим, подобається Вам дана риса чи ні.

3. Підрахуйте кількість плюсів у кожному наборі тестових бланків і впишіть результати у відповідні графи.

4. Виконайте обчислення за формулою:

$\Phi_T = X(A_x : A \times 100\%) + C(A_c : A \times 100\%) + \Phi(A_\Phi : A \times 100\%) + M(A_m : A \times 100\%)$ , де:

$\Phi_T$  – формула темпераменту;

X – холеричний темперамент;

C – сангвінічний темперамент;

$\Phi$  – флегматичний темперамент;

M – меланхолічний темперамент;

$A_x$  – кількість холеричних якостей (число «+» у 1-му наборі якостей);

$A_c$  – кількість сангвінічних якостей (число «+» у 2-му наборі якостей);

$A_\Phi$  – кількість флегматичних якостей (число «+» у 2-му наборі);

$A_m$  – кількість меланхолічних якостей (число «+» у 2-му наборі);

A – загальна кількість плюсів у всіх чотирьох наборах.

### Тестовий бланк 1

№ з/п	Якості холеричного темпераменту (перший набір якостей)	Відповідь: «+» чи «-»	№ п/п	Якості сангвінічного темпераменту (другий набір якостей)	Відповідь: «+» чи «-»
1	Різкий, прямолінійний		1	Веселий і життєрадісний	
2	Нетерплячий		2	Енергійний і діловий	
3	Нестриманий, запальний		3	Часто не доводить справу до кінця	
4	Непосидючий, метушливий		4	Схильний переоцінювати себе	

5	Рішучий та ініціативний		5	Здатний швидко сприймати нове	
6	Впертий		6	Нестійкий в інтересах і схильностях	
7	Винахідливий у суперечках		7	Легко переносить невдачі і неприємності	
8	Працездатність залежить від настрою		8	Швидко охолоджується, якщо справа перестає цікавити	
9	Схильний до ризику		9	Не любить буденної копіткої роботи	
10	Незлопам'ятний		10	Легко пристосовується до різних обставин	
11	Мовлення швидке і пристрасне		11	Швидко включається у нову роботу і переключається з однієї роботи на іншу	
12	Нетерпимий до недоліків		12	Із захопленням береться за будь-яку справу	
13	Неврівноважений, схильний до гарячкості		13	Комунікабельний, чуйний, розкутий у спілкуванні з новими людьми	
14	Агресивний		14	Витривалий і працездатний	
15	Міміка виразна, яскрава		15	Мовлення гучне, швидке, з виразною мімікою і жестикуляцією	
16	Здатний швидко діяти		16	Зберігає самовладання у неочікуваних складних обставинах	
17	Безперервно прагне до нового		17	Часто не зібраний, виявляє поспішність у рішеннях	
18	Рухи різкі й поривчасті		18	Швидко засинає й прокидається	

19	Наполегливий		19	Настрій завжди бадьорий	
20	Схильний до різких змін настрою		20	Схильний до поверхневих суджень, відволікання	
Кількість холеричних якостей (всього «+» у пешому наборі) – (Ах)			Кількість сангвінічних якостей (всього «+» у другому наборі) – (Ас)		

*Тестовий бланк 2*

№ з/п	Якості флегматичного темпераменту (третій набір якостей)	Відповіді: «+» чи «-»	№ п/п	Якості меланхолічного темпераменту (четвертий набір якостей)	Відповіді: «+» чи «-»
1	Витриманий		1	Сором'язливий	
2	Спокійний і холоднокровний		2	Розгублюється у нових обставинах	
3	Мовчазний, не любить говорити без потреби		3	Тяжко встановлює контакти з незнайомими людьми	
4	Вміє чекати		4	Не вірить у свої сили	
5	Обережний і розсудливий		5	Легко переносить самотність	
6	Мовлення спокійне, без різко виражених емоцій, жести куляції і міміки		6	Відчуває пригніченість і розгубленість при невдачах	
7	Стриманий і терплячий		7	Схильний до замкнутості	
8	Доводить розпочату справу до кінця		8	Швидко стомлюється	
9	Не витрачає даремно сил		9	Мовлення тихе	
10	Дотримується виробленого режиму дня, стилю життя, системи в роботі		10	Мимоволі пристосовується до характеру співрозмовника	

11	Емоційно стриманий, неімпульсивний		11	Вразливий до плачу	
12	Мало зважає на похвалу чи осуд		12	Надзвичайно сприйнятливий до схвалення та осуду	
13	Легко сприймає критику і жарти		13	Дуже вимогливий до себе та інших	
14	Постійний у стосунках та інтересах		14	Схильний до підозрілості	
15	Повільно включається в роботу і повільно переключається з однієї справи на іншу		15	Некомунікабельний, не ділиться ні з ким своїми думками	
16	Підтримує рівні стосунки з усіма		16	Схильний до надмірної образливості	
17	Охайний, любить порядок у всьому		17	Хворобливо чутливий, легко вразливий	
18	Важко пристосовується до нових обставин		18	Малоактивний і нерішучий	
19	Послідовний і ґрунтовний у роботі		19	Поступливий і покірний	
20	Дещо повільний		20	Потребує співчуття і допомоги оточуючих	
Кількість флегматичних якостей (всього «+» у третьому наборі) – (Аф)			Кількість меланхолічних якостей (всього «+» у четвертому наборі) – (Ам)		

5. Після проведення обчислень:

а) запишіть формулу свого темпераменту:

(Зразок:  $\Phi m = 41 \% X + 34 \% C + 15 \% \Phi + 10 \% M$ );

б) поясніть її значення:

(Зразок: Мій темперамент на 41 % холеричний, на 34 % сангвінічний, на 15 % флегматичний, на 10 % меланхолічний).

6. Враховуючи результати обчислень, визначте за допомогою таблиці-ключа ступінь вираження у Вас якостей кожного з типів темпераменту.

**Таблиця-ключ**

Відносний результат числа позитивних відповідей	Ступінь вираження якостей даного типу темпераменту
40 % і вище	домінуючий
30 % – 39 %	яскраво виражений
20 % – 29 %	середній
10 % – 19 %	виражений у малій мірі

7. Письмово охарактеризуйте свій темперамент, зазначаючи ступінь вираження якостей відповідного темпераменту і випишуючи з тестових бланків для кожного типу ті властивості, які Ви оцінили знаком «+».

**Зразок**

*Домінуючим у мене є холеричний темперамент (41 %), що виявляється через такі якості: ....*

*Крім того, я маю яскраво виражені риси сангвінічного типу темпераменту (34 %), що зумовлює виявлення за певних обставин таких властивостей: ...;)*

*У малій мірі в мене виражаються ознаки флегматичного типу темпераменту (15 %) і меланхолічного (10 %). Це означає, що у 15 % життєвих ситуацій у мене можуть проявитись риси флегматика: .., а в 10 % – риси меланхоліка: ...*

**Питання для дискусії за результатами тестування**

Пропонується кілька «провокаційних» запитань:

Чи існують «чисті» темпераменти?

Який із відомих Вам темпераментів кращий?

Чи може темперамент бути перешкодою на шляху до досягнення особистістю професіоналізму?

Можна запропонувати учням звернутися до змісту художнього твору О. Дюма «Три мушкетери».

*Завдання для аналізу художнього твору:*

- ✓ Назвати чотири головні герої.
- ✓ Охарактеризувати їх поведінку і вчинки.
- ✓ Спробувати визначити темперамент.
- ✓ Назвати, чим вони різняться (особливості реагування, риси характеру, життєві цілі) і що їх об'єднує (система цінностей і професіоналізм).

*Висновок:* автор створив образи чотирьох головних героїв з абсолютно різними темпераментами і показав, що це не завадило їм стати неперевершеними майстрами фехтування і щирими друзями.

*Завдання для аналізу потреб професії:*

Напишіть назву своєї професії.

Вкажіть, які властивості темпераменту є для неї сприятливими.

Порівняйте з властивостями свого темпераменту (за результатами тестування).

Визначте, які властивості Вам притаманні, а які потрібно розвивати.

*Висновок:* темперамент не може бути перешкодою на шляху формування професіоналізму, оскільки він не визначає спрямованість особистості, її моральні якості, переконання та інтереси. Люди з різними темпераментами можуть стати професіоналами в будь-якій сфері, але матимуть різні шляхи досягнення професіоналізму, що визначатимуть час і кількість зусиль, витрачених особистістю на формування потрібної властивості.

## **2.4. Рекомендована література з питань організації в ЗП(ПТ)О кар'єрного консультування учнів.**

1. Алексеева С. В. Акмеологические технологии в подготовке к профессиональной деятельности будущих специалистов // Профессиональное образование: производственно-практический, научно-методический журнал (Республика Беларусь). – 2018. – № 2 (32). – С. 22–25.

2. Анцупов А. Я., Малышев А. А. Введение в конфликтологию: как предупреждать и разрешать конфликты. – К.: МАУП, 1996. – 104 с.



3. Аткинсон Р. Человеческая память и процесс обучения. – М.: Прогресс, 1979.

4. Бабиц Н. Д. Основи культури мовлення: навч. посібн. для студентів університетів. – Л.: Світ, 1996. – 223 с.

5. Базиль Л. О. Концепція функціонування центрів професійної кар'єри у закладах освіти // Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій / Матеріали II Всеукраїнського науково-методичного семінару, 1 листопада 2018 року. Суми: Вінниченко М. Д., 2018. С. 11–16.

6. Базиль Л. О. Професійно-кар'єрне зростання педагогів професійної школи в умовах ринкової економіки: концептуально-світоглядні аспекти //Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: тези доп. IX міжнар. наук.-практ. конференц. (м. Хмельницький, 9 – 10 листоп. 2017 р.) / ред. кол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич [та ін.] – Хмельницький: ХНУ, 2017. – С. 74–76.

7. Базиль Л. О. Центри зайнятості і центри професійної кар'єри: цілі та завдання // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: збірник матеріалів XII звітної Всеукраїнської науково-практичної конференції (5-19 березня 2018 р., м. Київ) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України/за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ІПТО НАПН України, 2018. – С. 36–38.

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

9. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. – Мн.: Прамеб, 1992. – С. 5–154.

10. Бех І. Д. Від волі до особистості. – К.: Україна – Віта, 1995. – 480 с.

11. В лабиринтах психологии личности: Мир психических явлений / Под ред. А. В. Тимченко, В. Б. Шапарь – Харьков: Прапор, 1997. – С. 312–368.

12. Выготский Л. С. Собр. соч.: В 6 тт. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 2. – С. 6–361.

13. Гриценко І. А. Проблеми формування кар'єрних орієнтацій учнів ПТНЗ // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 13 / Інст-т проф.- тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – Павлоград: ТОВ «ІМА-прес», 2017. – С. 44–50.

14. Гриценко І. А. Формування психологічної готовності учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до вибору й реалізації професійної кар'єри // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 15. – 2018. – С. 81–87.

15. Етика ділового спілкування: Курс лекцій / Упор. Т. К. Чмут, Г. Л. Чайка, М. П. Лукашевич, І. Б. Осечинська. – К.: МАУП, 1999. – 208 с.

16. Єршова Л. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів ПТНЗ / Л. Єршова // Науковий вісник ІПТО. Професійна освіта. – 2017. – № 13. – С. 22–29.

17. Єршова Л. Соціально-психологічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів ПТНЗ / Л. Єршова // Науковий вісник ІПТО. Професійна освіта. – 2017. – № 14. – С. 22–29.

18. Єршова Л. Трансформація системи цінностей учнівської і студентської молоді в контексті реформування вітчизняної професійної освіти // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2018. – Вип 16. – С. 162–168. <https://doi.org/10/32835/2223-5752.2018.16.162-168>.

19. Закатнов Д. О. Організаційно-педагогічне забезпечення підготовки учнівської молоді до побудови кар'єри // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. – Вип. 10. – Кн. II. – Кам'янець-Подільський, 2008. – С. 373–381.

20. Закатнов Д. О. Профорієнтаційні засади кар'єрного розвитку учнівської молоді // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб.

наук. праць : Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – С. 86–94.

21. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць : вип. III. – К.: Наук. світ, 2009. – С. 53–61.

22. Закатнов Д. О. Кар'єрні орієнтації учнів закладів професійної освіти / Д. О. Закатнов // Нові тенденції і явища у дитячому і молодіжному середовищі в Україні: цивілізаційний, культурологічний, інформаційний виміри: зб. наук. праць. – К.: ТОВ «Видавниче підприємство «Едельвейс», 2017. – С. 216–222.

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

24. Истомина З. М. Развитие памяти: Учебн.-метод. пособие. – М., 1978.

25. Карнеги Д. Как завоёвывать друзей и оказывать влияние на людей; Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично; Как перестать беспокоиться и начать жить: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – 720 с.

26. Куприянич Л. Психология любви. – Д.: Стакер, 1998. – 416 с.

27. Леви К. Искусство быть другим. – М.: Знание, 1981. – 208 с.

28. Леонгард К. Акцентуированные личности. Пер. с нем. – К.: Вища школа, 1981. – 392 с.

29. Лозниця В. С. Психологія і педагогіка. Навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. – К.: «ЕксОб», 2000. – С.78–101.

30. Лозниця В. С. Психологія менеджменту. – К.: «ЕксОб», 2001. – С.162–164; 365–379; 436–440.

31. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: Навч. посібн. – К.: Вища школа, 2001. – С. 210–224.

32. Макаренко А. С. Книга для батьків. – К., 1980.
33. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія: Навч. посібн. – К.: МАУП, 2000. – С. 130–196.
34. Масляев О. Психология личности. – Донецк: Сталкер, 1997. – 416 с.
35. Обозов Н. Н., Щёкин Г. В. Психология работы с людьми: Учебн. Пособ. – К.: МАУП, 1999.
36. Організація консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів [Електронний ресурс]: методичні рекомендації / Базиль Л. О., Єршова Л. М. – Житомир: «Полісся», 2018. – 75 с.
37. Орлов В. Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи / В. Ф. Орлов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 13 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – С. 15–21.
38. Орлов В. Ф. Методичні засади професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді ) / Л. М. Єршова, В. Ф. Орлов, Д. О. Закатнов // Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України. Збірник наукових праць. – Київ: Видавничий дім «Сам», 2017. – С. 291–296.
39. Основи психології / За ред. О.В. Киричука та В.А. Роменця. – К., 1997. – С. 212–218.
40. Основи психології: Підручник / За заг. ред. О.В. Киричука, В. А. Роменця. – К.: Либідь, 1997. – С. 577–579. (Сілкування людини з людиною).
41. Пиз А. Язык телодвижений: Пер. с англ. – СПб: Изд. дом Гутенберг, 1977. – 248 с.
42. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексеева, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

43. Психология и педагогика / Под ред. К. . Абульхановой, Н. В. Васиной, Л. Г. Лаптева, В. А. Сластенина. – М.: Изд-во «Совершенство», 1998. – С. 251–267 (конфлікти).
44. Психологія / За ред. Трофімова Ю.Л. – К.: Либідь, 2000. – С. 339–373.
45. Психолого-педагогічні тренінги у системі консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів [Електронний ресурс]: методичний посібник [Алексеева С. В., Гриценко І. А., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Орлов В. Ф.]. – Житомир: «Полісся», 2018. – 196 с.
46. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб, 2000. – С. 613–620.
47. Рувинский Л. И., Хохлов С. И. Как воспитывать волю и характер. – М.: Просвещение, 1986. – 142 с.
48. Селиванов В. И. Воля и её воспитание. – М.: Знание, 1976. – 64 с.
49. Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія [Алексеева С. В., Величко Н. О., Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.]; за редак. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2019. – 212 с. <https://doi.org/10/32835/2223-5752.2018>
50. Скотт Д. Г. Конфликты и пути их преодоления: Пер. с англ. – К.: Внешторгиздат, 1991. – 190 с.
51. Скрипченко О., Долинська Л. Огороднійчук З. та ін. Загальна психологія. – К.: «А.П.Н.», 2001. – С. 340–349 (теорії особистості); – С. 350–364 (структура, спрямованість особистості).
52. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 1998. – 800 с.
53. Столяренко Л. Д. Основы психологии. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 176-179; 461–467.
54. Сухарев В., Сухарев М. Психология народов и наций. – Д., 1997. – С. 613–620.
55. Сухомлинский В. О. Сердце отдаю детям. – К.: Радянська школа, 1981. – 382 с. («Батьківська педагогіка»).

56. Телешевская М. Э. Учитесь властвовать собой. Записки психотерапевта. – К.: «Здоровья», 1990. – 96 с. (страх, неврозы).
57. Урбанович А.А. Психология управления: Учебн. пособ. – Мн.: Харвест, 2004. – С. 450–461.
58. Фіцула М. М. Педагогіка. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – С. 45-62; 373–397.
59. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія. Курс лекцій. – К.: Наукова думка, 2000. – С. 116–141.
60. Цигульська Т. Ф. Загальна та прикладна психологія. Курс лекцій. – К.: Наукова думка, 2000. – С. 142-158 (воля); 158–182 (стрес).
61. Шибутани Т. Социальная психология. – Ростов-на Дону, 1998. – С. 462–466.
62. Щёкин Г. В. Как читать людей по их внешнему облику. – К.: Україна, 1992. – 239 с.
63. Юридична психологія: Навчальний посібник. – Львів: «Новий Світ-2000», – К.: «Каравела», 2002. – С. 122–127.
64. Як планувати власну професійну кар'єру [Електронний ресурс]: методичні рекомендації / Автори-упорядники: Байдулін В. Б., Злочевська Л. С., Торчевська Н. В. – Житомир: «Полісся», 2018. – 80 с.
65. Bazyl L., Orlov V. Professional career counselling as an important factor in self-realization of future specialists // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. – 2018. – Вип 16. – С. 14-19.
66. Orlov V. Development of designer career orientations in the system of art education // International Journal of Education & Development. Volume 3. Psychology / Taras Shevchenko National University of Kyiv, Ukrainian Association of Educational and Developmental Psychology. – Co-publ.: Publishing office: Accent Graphics Communications – Hamilton, ON, 2017. – P. 38–43.

*Виробничо-практичне видання*

**Базиль Л. О.**

**Єршова Людмила Михайлівна**

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

**Методичні рекомендації для педагогічних працівників  
закладів професійної (професійно-технічної) освіти**

*[Електронне видання]*

Редактор-коректор *Н. Данилюк*

Обкладинка, верстка – *М. Ренов*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.  
Друк офсетний. Гарнітура Minion.  
Умовн. друк. арк. 6,0.  
Обл.-вид. арк. 5,4.  
Зам. 792

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.