

Світлана Алексєєва

**ПІДГОТОВКА
МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ
ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ:
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

Монографія

**За редакцією дійсного члена
Національної академії педагогічних наук України
В. О. Радкевич**

Київ – 2018

УДК [377.36-029.7]:7.012:[- 43.86:316.477]

А. 47

Рекомендовано до друку
Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
(протокол № 10 від 01.10.2018 року)

Рецензенти:

- М. Л. Рябчиков** доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри технологій і дизайну Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків.
- Л. О. Базиль** доктор педагогічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри, вчений секретар Інституту професійно-технічної НАПН України, м. Київ
- О. О. Фурса** доктор педагогічних наук, професор кафедри дизайну, ректор Мистецького інституту художнього моделювання та дизайну імені Сальвадора Далі, м. Київ

А. 47 Алексеева С. В.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: теорія і практика. Монографія. Київ: Міленіум, 2018 – 484 с.

ISBN 978-966-8063-82-8

У монографії розкрито проблему підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, проаналізовано досвід підготовки майбутніх дизайнерів в країнах світу. Викладено авторську концепцію, методичні засади, обґрунтовано модель і методичну систему підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Для науковців, педагогів навчальних закладів художнього профілю, слухачів інститутів післядипломної освіти.

УДК [377.36-029.7]:7.012:[- 43.86:316.477]

ISBN 978-966-8063-82-8

© Алексеева С. В., 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1 ПІДГОТОВКА ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	9
1.1. Проблема підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в науковій літературі.....	9
1.2. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: суть і структура.....	26
1.3. Стан підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.....	48
Висновки до першого розділу.....	63
РОЗДІЛ 2. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В КРАЇНАХ СВІТУ	66
2.1. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри дизайнерів в економічно розвинених країнах Європи (на прикладі Німеччини, Великобританії та Франції).....	66
2.2. Особливості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри в Італії	76
2.3. Новаторство підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у скандинавських країнах.....	82
2.4. Національна своєрідність підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри країн Східної Азії (на прикладі Японії)	87
2.5. Прагматизм підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у США	92
РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	104
3.1. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.....	104
3.2. Методологічні підходи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	112
3.3. Сучасні чинники підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри	125
Висновки до третього розділу.....	135
РОЗДІЛ 4. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ У КОЛЕДЖАХ ХУДОЖНЬОГО ПРОФІЛЮ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ	138
4.1. Принципи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.....	138
4.2. Педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	152

4.3. Модель підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.....	169
4.4. Діагностування рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	177
Висновки до четвертого розділу.....	191
РОЗДІЛ 5. МЕТОДИЧНА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ.....	193
5.1. Обґрунтування структури методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри	193
5.2. Обґрунтування цілей підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри	203
5.3. Зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.....	212
5.4. Методи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.....	229
5.5. Форми підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	237
5.6. Інноваційні технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	249
5.7. Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри	265
Висновки до п'ятого розділу.....	277
Перспективи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	280
Загальні висновки.....	283
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	291
ДОДАТКИ.....	358

ВСТУП

Професійна кар'єра осмислюється як важливий етап розвитку людини в соціальній системі, пов'язаний з самоактуалізацією, набуттям професійної самоідентичності, прийняттям ціннісних орієнтацій професійного середовища, його культури.

Концептуальні положення щодо підготовки сучасних фахівців із високим рівнем загальних і професійних компетентностей, орієнтованих на творчу реалізацію в професії відображені в Законах України «Про освіту» (2017) [348], «Про вищу освіту» (2014), «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (2019); «Про фахову передвищу освіту» (2019), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки (2013); Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» до 2027 року (2019), Указах Президента України «Про Стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» (2013), Стратегії розвитку професійної освіти і навчання ЮНЕСКО на 2016–2021 роки (2015); Програмі діяльності Кабінету Міністрів України до 2025 року (2019); конвенціях ЮНЕСКО: «Всезагальна декларація про культурне розмаїття» (2001), «Конвенція про збереження нематеріальної культурної спадщини» (2003), «Конвенція про охорону і заохочення розмаїття форм культурного самовираження» (2005), У міжнародних документах, зокрема матеріалах Брюгського комюніке «Про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на період на 2011–2020 рр.» (2010), Копенгагенській декларації «Про розширення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання» (2002), Стратегії розвитку ЄС «Європа-2020» (2010) (флагманська ініціатива «Молодь у русі»), рекомендаціях Європейської Комісії «Переосмислення освіти: інвестування в уміння для покращення соціально-економічних результатів» (Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes) (2012), також визначені сучасні підходи до

підвищення рівня привабливості професійної освіти, її кар'єрної зорієнтованості, гнучкості й інноваційності.

Динамічний поступ українського суспільства характеризується стрімким розвитком креативної індустрії, соціально-художньої комунікації, осучасненням мистецько-освітнього простору, розширенням міжнародної культурної конвергенції. Це обумовлює потребу у високопрофесійних фахівцях галузі дизайну з творчим мисленням, здатністю генерувати оригінальні задуми, нестандартні ідеї, реалізовувати полікультурні проєкти, стійким прагненням до кар'єрного зростання. У зв'язку з цим постає необхідність модернізації професійної художньої освіти, зорієнтованої на підготовку майбутніх дизайнерів із високим рівнем готовності до самореалізації та розвитку професійної кар'єри. Досягнення бажаної якості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри гальмується недостатньою обґрунтованістю методичної системи, в якій були б узгоджені цілі, зміст, методи, форми, технології означеної підготовки в коледжах художнього профілю.

Теоретико-методологічними основами розв'язання проблеми підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є наукові праці, в яких висвітлено філософські передумови сучасної освіти (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Кремень, В. Огнев'юк та ін.); безперервної професійної освіти (Р. Гуревич, А. Гуржій, В. Краєвський, Н. Кузьміна, В. Луговий, П. Лузан, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Орлов, В. Радкевич, С. Сисоєва, та ін.); розкрито концепції естетики й культури діяльності (В. Кудін, Л. Масол, А. Могильний, О. Рудницька, В. Томашевські та ін.); розроблено теорії дизайну (О. Генісаретський, В. Глазичов, В. Даниленко, Г. Кур'єрова, І. Рижова, А. Руденченко, В. Рунге, В. Сидоренко, В. Чижиков та ін.); з'ясовано методичні основи розвитку дизайн-освіти (Є. Антонович, О. Лаврентьєва, Л. Оршанський, В. Тищенко, О. Фурса, С. Чирчик та ін.) й парадигми професійної підготовки майбутніх дизайнерів (Ю. Легенький, С. Мигаль, І. Продан, В. Прусак, І. Розенсон, О. Трошкін, Т. Удод, О. Швець);

проаналізовано особливості формування ціннісних орієнтацій вибору професії (Є. Клімов, Р. Кричевський та ін.), визначено соціологічні механізми розвитку кар'єри (Н. Альшевська, К. Алексенцева-Тімченко, А. Борисюк, В. Вілюнас, Г. Дворецька, В. Куриленко, М. Лукашевич та ін.); планування й побудови професійної кар'єри (В. Біскуп, А. Бодальов, Є. Могільовкін, Т. Почебут та ін.); окреслено методичні засади розвитку професійної кар'єри та функціонування центрів кар'єри (Л. Базиль, Л. Єршова, Т. Канівець, А. Поплавська та ін.).

Монографія «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: теорія та практика» розкриває соціально педагогічні аспекти проблеми професійної підготовки майбутніх дизайнерів, досвід підготовки в різних країнах світу, висвітлення методологічних засад, теоретичних основ й методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

У першому розділі монографії «Підготовка до розвитку професійної кар'єри як соціально педагогічна проблема» визначено сучасні наукові підходи до вивчення поняття «професійної кар'єри», що є предметом філософських, соціологічних, культурологічних, психолого-педагогічних досліджень; обґрунтовано суть і структуру поняття професійної кар'єри, проаналізовано стан підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Другий розділ монографії «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в країнах світу» розкриває основні підходи до підготовки майбутніх дизайнерів із розвитку професійної кар'єри в економічно розвинених країнах Європи (наприкладі Німеччини, Великобританії та Франції), особливості такої підготовки в Італії, новаторство скандинавських країн, національну своєрідність Східної Азії (наприкладі Японії), прагматизм у США.

Третій розділ монографії «Методологічні засади підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» містить концепцію підготовки

майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, наукові підходи й сучасні чинники такої підготовки.

У четвертому розділі монографії «Теоретичні основи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» висвітлюються принципи підготовки, педагогічні умови, модель підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, обґрунтовано рівні готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

П'ятий розділ монографії «Методична система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» розкриває структуру методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, цілі, зміст, методи, форми, інноваційні технології, комплекс навчально-методичного забезпечення такої підготовки.

Сподіваємося, що розкриті аспекти підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри сприятимуть розв'язанню проблем оновлення змісту підготовки молодих дизайнерів, що має глибоке підґрунтя і ставить перед собою різноманітні цілі на шляху становлення особистості, котра є не тільки фахівцем, а й культурним просвітником. Ми не претендуємо на вичерпне висвітлення досліджуваної проблеми, адже життєва практика дизайн-освіти щоразу привносить нові проблеми, які потребують вирішення, що досягається спільними зусиллями науковців, педагогів, психологів, соціологів, культурологів, художників, мистецтвознавців й дизайнерів.

Висловлюємо щирі подяку науковому консультантові, доктору педагогічних наук, професору, дійсному члену (академіку) НАПН України Валентині Олександрівні Радкевич, рецензентам: доктору педагогічних наук, доценту Людмилі Олександрівні Базиль, доктору педагогічних наук Оксані Олександрівні Фурса, доктору технічних наук, професору, завідувачу кафедри технологій і дизайну Миколі Львовичу Рябчикову – за їхні слухні поради.

РОЗДІЛ 1 ПІДГОТОВКА ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Проблема підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в науковій літературі

У зв'язку з розширенням і прискоренням процесів урбанізації та індустріалізації, поглибленням розподілу праці кар'єра стає однією з основних соціально й індивідуально значущих форм трудової поведінки. У ситуації системних трансформацій в українському суспільстві, недостатньої прогнозованості наслідків соціальних дій значущість цієї проблематики збільшується, особливо для молоді, змушеної знаходити шляхи реалізації кар'єрного ресурсу в ускладнених умовах конкуренції на сучасному ринку праці. Знання про те, що таке кар'єра, які є види і моделі кар'єри, як управляти кар'єрою, а також уміння оцінити свої здібності, слабкі й сильні сторони, які сприятимуть їхньому професійному зростанню, підвищенню рівня життя; дасть змогу отримувати більше задоволення від роботи; чіткіше уявляти особисті професійні перспективи, планувати інші аспекти життя; цілеспрямовано готуватися до майбутньої професійної діяльності, підвищити свою конкурентоспроможність на ринку праці [508, с.1].

На сьогодні в Україні проблемою професійної кар'єри опікуються в міністерствах, наукових установах, закладах освіти, центрах зайнятості, громадських осередках, а питання кар'єрного зростання громадян декларуються в чинному законодавстві Міністерства соціальної політики й Міністерства молоді та спорту України щодо надання профорієнтаційних послуг населенню. Наприклад, відповідно до Плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення, затвердженого у вересні 2018 року, особливу увагу буде приділено сприянню функціонуванню й розвитку центрів кар'єри при закладах освіти та методичному забезпеченню їхньої діяльності [77, с.32]. У Державній службі

зайнятості реалізується інститут кар'єрного радника для зареєстрованих безробітних. Такі спеціалісти будуть надавати адресні індивідуальні послуги для повернення осіб на ринок праці та здійснювати їхній супровід у працевлаштуванні. Також активно функціонують онлайн-ресурси, на яких розміщено інформацію щодо кар'єрного розвитку, надаються поради із працевлаштування, написання резюме та покрокові інструкції з пошуку роботи. Отже, як свідчить практика, поступово утверджуються нові моделі соціальних інституцій, що підкреслюють необхідність підготовки майбутніх фахівців зі сформованою кар'єрною компетентністю, здатних до планування кар'єрного розвитку в межах професійної діяльності. Майбутнім фахівцям важливо не тільки засвоїти фахові знання, набуті професійних умінь, навичок і способів діяльності, а й бути обізнаним зі своїми індивідуально-психологічними особливостями (задатки, здібності, пріоритетні ціннісні орієнтації, світоглядні уявлення й позиції), володіти інформацією про затребувані в регіоні вакансії, вимоги роботодавців до пошукачів, фірмові тренди тощо [79].

Необхідно зазначити, що до проблеми професійної кар'єри відбувається звернення великої кількості дослідників з різних галузей наук, що, з одного боку, свідчить про її важливість у життєдіяльності людини, а з іншого, породило багато підходів до її визначення та деталізації. Зокрема концептуальні положення для розв'язання проблеми професійної кар'єри знайшли відображення в роботах О. Бодальова [91], М. Лукашевича [254], Є. Могильовкіна [285–290], М. Пряжнікова [362]. Науковці вважають кар'єру складним соціально-психологічним явищем, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини. У своїх працях О. Бодальов зазначав, що люди, будуючи професійну кар'єру, ініціативні, націлені на результат, шукають конструктивні вирішення проблем, віддають перевагу досяжним цілям, мають активну життєву позицію. Професійна кар'єра зумовлена бажанням людини стати тим, ким вона може стати [91]. Психологічні аспекти професійної кар'єри досліджували: З. Акбієва [4], Р. Калениченко [181], Р. Кричевський

[227], О. Молл [294], О. Романовський [395], О. Тихомандрицька [446], Я. Чернишев [489]). За соціологічним підходом (Н. Альшевська [65], Г. Дворецька [143], О. Москаленко [301], А. Крицький [226], В. Куриленко [231], І. Лотова [247], В. Петрушин [330], В. Поляков [337]), це процес професійного й особистісного розвитку та росту суб'єкта, що вносить значні зміни в життєвий шлях людини. Професійну кар'єру в контексті професійного й особистісного самовизначення досліджують В. Овсяннікова [311], Л. Коростильова [219], Н. Проскурка [351; 352]. Теоретичні аспекти планування та управління кар'єрою обґрунтовано в дослідженнях Н. Богдан [90], А. Борисюка [102], М. Виноградського [109], М. Вишнякової [111], А. Воробйова [116], А. Кібанова [192], Ю. Синягіна [416], Є. Охотського [422], В. Толчек [455]. Кар'єрні орієнтації вивчалися дослідниками: А. Жданович [160], Л. Махмудовим [273], О. Мерзляковою [275], Т. Невструєвою [306], О. Терновською [438; 439], О. Цариценцевою [484], В. Чернявською [490]; кар'єрні домагання – Л. Долгих [148; 1493], Т. Титаренко [444; 445]; кар'єрні очікування – М. Суряковою [432]. Ідеї підготовки до розвитку професійної кар'єри розкрито в працях: Е. Алексенцевої [62; 63], Л. Базиль [77; 78; 79], В. Бурляєвої [105], Л. Єршової [153–157], Д. Закатнова [164], М. Миропольської [284], В. Орлова [315–318], Н. Шевченко [506; 507], О. Щотки [513].

З метою подальшої конкретизації суті професійної кар'єри ми усвідомлюємо необхідність аналізу різних підходів щодо уточнення цього поняття. Саме слово «кар'єра» перекладається з французької «*carrière*», з італійської «*carriera*», з латинської «*carrus*». У перекладах цей процес означає успішне просування в області суспільної, службової іншої діяльності; професійний шлях до успіху службовими сходами; престижний соціальний статус і положення в суспільстві; «візок» як предмет, що його потрібно рухати [509, с. 17]. Аналізуючи сучасні методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців, В. Лозовецька зазначає, що процесуальна суть кар'єри майбутніх фахівців, її організаційний, особистісний і соціальний аспекти

підтверджуються такими науковими положеннями: кар'єра – це процес активного просування людини в освоєнні й удосконаленні способу своєї життєдіяльності, що забезпечує стійкість її соціального і професійного життя, рух у просторі організаційних позицій, що передбачає послідовне зміцнення статусу та соціально-економічного становища працівника; кар'єра зумовлена бажанням самого працівника реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленістю закладу праці в просуванні саме цього працівника; кар'єра – динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається через послідовність етапів розвитку людини в основних сферах як особистісного, так і професійного життя; організаційний аспект розвитку кар'єри людини – це цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходинками, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з якістю діяльності працівника; особистісний аспект кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції особистості, що розкриває особливості бачення кар'єри конкретного працівника з урахуванням його особистісних характеристик та здатностей [243]. Полісемічне тлумачення цього поняття по суті розкриває і як «процес» і як «результат», що підкреслює спрямованість феномена в життєдіяльності людини.

Широкого вжитку поняття кар'єри набуло в західних індустріалізованих країнах як один з аспектів праці, хоча як трансформоване питання про життєвий успіх, самореалізацію людини, уявлення щастя феномен кар'єри зустрічається в усіх культурах світу. Зокрема, філософське розуміння суті цього поняття має давню історію. У своїй праці щодо трактування поняття «кар'єра» у світовому філософському аспекті Н. Шаповалова [502] проаналізувала теорією грецьких філософів-софістів, де кар'єра – це суспільний та політичний успіх; в епоху лібералізації до ідеології протестантизму – кар'єра вважалася «богообраністю» і визначається як життєва перспектива; протестантський культ пов'язує кар'єру із суворою регламентованістю зверху. Узагальнюючи, авторка зазначає, що кар'єра є

таким універсальним явищем, що об'єднує людей всіх культур і націй світу в прагненні до кар'єри як до життєвого успіху. Крім того, вже починаючи з філософії Упанішад та Даосизма (VI–V ст. до н. е.), проблема кар'єри сприймалася як форма самотворення людини, що торкається глибинного підґрунтя її існування та актуалізовує питання сенсу життя, свободи й відповідальності [502, с. 105–107]. Дослідниця також зазначає про вчення нашого видатного філософа співвітчизника Г. Сковороди, який, дотримуючись філософії сходу, вважав, що праця є джерело не матеріального багатства й наживи, а духовної насолоди, задоволення життям, отже, кар'єра це категорія щастя й успішності [502, с. 108–109]. І як зазначає М. Плотніков, кар'єра стає оболонкою, в межах якої відбувається вибір, становлення, розвиток життєвої лінії особистості [334].

Філософського розуміння дістав феномен кар'єри етимологічно категорії «саморозвиток» – за теорією І. Канта, С. Гессена, К. Ушинського; «сене життя» – за С. Франком, В. Франклом, «самоактуалізація» – за Д. Роджерсом, А. Маслоу [282]. У таких підходах розкривається спрямованість кар'єри щодо вдосконалення особистості, її самореалізації та життєвого успіху.

Вивчення проблеми професійної кар'єри вимагає комплексного аналізу в рамках новочасних парадигм не тільки теорії розвитку, а й теорії діяльності і теорії особистості, згідно яких людина має особистісну концепцію, талант, мотиви та цінності, якими вона не може поступитися, здійснюючи вибір кар'єри. Отже, професійна кар'єра є поведінковим проявом її життєвого досвіду, соціальних установок, рівня освіти та виховання [352, с. 28].

Уявлення про кар'єру тісно пов'язане з областю соціальних відносин та просування у просторі професійної ієрархії. За такою теорією (Н. Богдан [90], В. Вілюнас [110], М. Вишнякова [111], А. Жданович [160], М. Кларін [197], Є. Могильовкін [286]) успіх у професійній кар'єрі визначає посада, яку займає фахівець у професійному середовищі. Зокрема, у своїх працях Є. Могильовкін, досліджуючи рух фахівця у просторі соціальної, адміністративної та

виробничої ієрархії, зазначає, що професійна кар'єра передбачає послідовну зміну функцій, статусу і соціально-економічного стану особистості. При цьому він конкретизує суть цього поняття як рівень кваліфікації фахівця на окремих етапах його професійного шляху [286, с. 66]. М. Кларін, розробляючи стратегій кар'єрного розвитку, наголошує на обов'язковому службовому просуванні в організації фахівця або його переміщенні між різними організаціями. Саме в цьому й полягає розвиток професійної кар'єри [197, с. 39]. М. Вишнякова конкретизує поняття «розвиток професійної кар'єри», розглядаючи його як послідовність проєктів-дій, орієнтованих на конкретний кінцевий результат [111, с. 15]. У працях дослідників також визначені ознаки успішності розвитку професійної кар'єри, зокрема це професійне зростання та підвищення рівня задоволеності працею. Вдалою професійна кар'єра буде в тому разі, коли особистість заздалегідь знає, чого вона хоче, для чого їй це потрібно, і як вона буде діяти, досягнувши мети [245, с.17].

Значний внесок у теорію професійної кар'єри було зроблено М. Лукашевичем, який здійснив класифікацію її видів. В основу класифікації покладено критерії щодо оцінювання «напряму», «швидкості», «кількості посад» у процесі побудови кар'єри. Зокрема, залежно від «напряму», визначено: горизонтальну кар'єру, коли відбувається перехід на робочі місця того ж соціального рангу; вертикальну – відбувається перехід на робочі місця різних соціальних рангів; змішану, що об'єднує ділянки горизонтальної і вертикальної кар'єр; висхідну – в разі переходу з робочих місць нижчих соціальних рангів на вищі; спадну (деградація) в разі переходу з робочих місць вищих соціальних рангів на нижчі; зигзагоподібну, котра поєднує в собі ділянки висхідної і спадної кар'єр. Залежно від «кількості» змін місця роботи розрізняють: стабільну кар'єра – при цьому трудова діяльність обмежена одним робочим місцем; динамічну – якщо були зміни робочих місць (чи хоча б однієї з його основних характеристик). Залежно від «швидкості» змін посади визначається: нормальна кар'єра – якщо за швидкістю переходів вона співвідноситься із середнім показником професійної групи; стрімка – коли за

швидкістю переходів випереджає нормальну кар'єру вдвічі чи більше разів; бурхлива – поєднує в собі ділянки як висхідної, так і стрімко спадної кар'єри [254, с. 338–339]. Для нас є переконливою думка про те, що професійна кар'єра впливає на формування життєвого шляху особистості, її самореалізацію, є важливою та значимою в уявленнях особистості про себе та задоволеності життям в цілому [352, с. 31]. Це підтверджує у своїх дослідженнях і Л. Почебут [340], яка критеріями вдалої кар'єри визначає задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Таким чином, в кар'єрі перетинаються особистісні та суспільні інтереси. На думку авторки, послідовність професійних позицій, які займає індивід, – це об'єктивний аспект розвитку професійної кар'єри, водночас спосіб професійного життя і власна роль людини в ньому – це суб'єктивний аспект такого розвитку [340, с. 195–196]. У відповідності до цієї теорії кар'єри, по суті, обґрунтовується необхідність інвестиції в людський капітал, доводиться закономірність планування кар'єрного розвитку, логічність здійснення мотивації для досягнення успіху в професійній діяльності. Крім того, дослідники доводять, що професійна кар'єра є критерієм досягнення професіоналізму в професії, показником активності в суспільному житті, а, отже, інтегрує різні аспекти життєдіяльності особистості [90, с. 23].

Професійну кар'єру вважають традиційним предметом соціологічного дослідження. На основі аналізу й узагальнення теоретичних і емпіричних результатів вивчення (М. Лукашевич [254], С. Оксамитна [313], Н. Шевченко [508]) професійну кар'єру запропоновано розглядати як суб'єктивно усвідомлені судження працівника про своє трудове майбутнє, що являється індивідуально усвідомленою позицією і поведінкою, пов'язаними трудовим досвідом і діяльністю впродовж робочого життя людини. У результаті вона має вигляд сукупності очікуваних шляхів самовиявлення і задоволення від праці. Н. Шевченко вважає, що професійна кар'єра – це легітимний та інституціоналізований зразок поведінки в суспільстві, що є результатом об'єктивних і суб'єктивних чинників, котрі характеризують передумови і

наслідки процесу просування; це результат досягнення конкретної статусної позиції, а також це процес її досягнення, на який впливають перспективи і можливості статусного просування; це соціальні форми відтворення соціальної структури суспільства в цілому і структури окремих організацій, а також форма відтворення відповідних очікувань і прагнень індивідів [508, с. 16]. На думку авторки, студент має бути мотивований до кар'єрного зростання, має за допомогою системи адекватних методів, засобів і видів діяльності накопичувати певну сукупність знань, компетенцій, формувати й розвивати здібності, уміння й навички, отримувати нові знання й ефективно діяти на виробництві, а також в інших сферах громадського життя. Пріоритетною метою будь-якого фахівця має бути не короткотермінове проходження різних тренінгів та навчання, а створення власної освітньої парадигми, що буде ґрунтуватися на «методологічному налаштуванні» на постійне самонавчання, на можливість керувати своїм життям, на постійний розвиток свого потенціалу, тобто прогнозувати своєрідний самоменеджмент з метою підвищення конкурентоспроможності на ринку праці і подальшого професійного зростання [508, с. 16].

Професійна кар'єра пов'язана із соціалізацією особистості та реалізацією нею життєвих цілей. Цю складову професійної кар'єри досліджували Н. Богдан [90], А. Деркач [144], А. Борисюк [102], В. Вілюнас [110], А. Жданович [160]. Дослідники вважають, що професійна кар'єра інтегрується з іншими аспектами життя особистості, сприяє залученню до суспільного життя, визначається досягненням високого рівня майстерності та матеріального благополуччя [90, с. 23]. У теорії управління персоналом професійна кар'єра розглядається як результат свідомої позиції та активної поведінки особистості, що пов'язана з професійним зростанням. У своїх дослідженнях К. Абульханова-Славська в якості критеріїв виявлення активності розглядає співвідношення у поведінці й діяльності (ініціатива й відповідальність). Учена робить висновок про те, що в різних життєвих стратегіях особистістю визначається індивідуальний спосіб активності, який

характеризується розподілом ініціативи й відповідальності. Розвинена ініціатива – це прагнення до постійного пошуку, бажання творити. Однак ініціатива, не підкріплена відповідальністю, не забезпечує досягнення бажаного результату [2, с. 113–114]. Таким чином, успішність розвитку професійної кар'єри напряду залежить від співвідношення ініціативи та відповідальності у професійній діяльності. Альтернативним є твердження К. Хомутовської про те, що кар'єра вимагає активного управління, в іншому разі є ризик не досягти в ній успіху [482].

Професійна кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня та якості життя, досягнення популярності й слави [84, с. 212]. Важливим аспектом даної проблематики, з погляду взаємодоповнення понятійного змісту професійної кар'єри, є професійна придатність. З. Акбієва [4], В. Бодров [92], І. Галецька [119], Т. Канівець [186], Г. Нагорна [304], В. Петрушин [330], П. Синисало [415], К. Снегова [423], Т. Удод [465] констатують необхідність розкриття поняття професійної кар'єри крізь призму індивідуальних устремлінь, цінностей, бажань, спонукань, стійкого прагнення до успіху. Розвиток професійної кар'єри вони пов'язують з реалізацією особистісного потенціалу, де професійна придатність розкриває суб'єктивні особливості, психологічні якості та можливості особистості.

Професійну кар'єру через індивідуальне усвідомлення позиції й поведінки, що пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю впродовж життя, досліджує А. Кібанов [192, с. 17]. Для нас є переконливою його думка, що професійна кар'єра є інтегральним вираженням протиріччя між реальною життєдіяльністю людини й можливостями її розвитку та самореалізацією [192, с. 105]. Професійне майбутнє, яке особистість уявляє як потенційно можливе, виконує функції суб'єктивної регуляції і, будучи метою професійного шляху, впливає на вибір професії, вчинки та діяльність, на вектор професійного розвитку, реалізацію професійного потенціалу. Це дає змогу охарактеризувати

суб'єктивну перспективу професійного шляху як необхідну передумову професійної самореалізації особистості [283, с. 82].

Підтвердження цієї думки ми знаходимо у дослідженнях Г. Нестеренко, яка зазначає, що, самореалізовуючись, особистість задовольняє власні матеріальні й духовні потреби, відбудовує свій соціальний статус, одержує внутрішнє задоволення від процесу і результатів професійної діяльності, тобто успішно вибудовує професійну кар'єру. Цікавою є її авторська класифікація форм самореалізації, зокрема виокремлюються: самореалізація-виконання, самореалізація-новаторство, самореалізація-пізнання, самореалізація-гра, самореалізація-адаптація [308]. За такого підходу особистість орієнтована на інтеграцію різних сторін життя, досягнення певного статусу – соціального, посадового, кваліфікаційного, професійного, що сприяє самоствердженню як особистості та самореалізації як фахівця. Самореалізація є динамічним процесом активного сходження особистості на вищі рівні буття, що визначається усвідомленим самопроявом і саморозвитком духовних можливостей у різних сферах життєдіяльності та професії. Особистість, яка спрямована на самореалізацію, визначається як самостійна і здатна до конструювання особистого й професійного життя, досягнення кар'єрного успіху [330]. У працях О. Артемової професійна самореалізація аналізується як соціалізований шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям духовного та професійно-практичного досвіду, зорієнтованого на кар'єрне зростання. Такий досвід, на думку авторки, здобувається і в період первинного професійного становлення (професійне навчання), і в процесі виконання професійних ролей та обов'язків (фахового зростання) [73]. Самореалізація є процесом становлення образу "Я"-професіонал, важливою детермінантою професійного розвитку. А це, на думку Л. Коростильової, здійснює спонукальну, смислоутворюючу і стимулюючу функції в розвитку кар'єри [219, с. 52].

Важливим для нашого дослідження є результати опитування, проведені С. Оксамитною щодо розуміння професійної кар'єри в українському

суспільстві. Встановлено, що професійна кар'єра сприймається як напрям соціального зростання фахівця в організації. Зокрема, більшість представників різних груп не пов'язують власну професійну кар'єру з розвитком організації, в якій працюють. Вони вважають, що професійна кар'єра пов'язується зі здібностями індивідуума, його знаннями, досвідом, уміннями презентувати такі знання [313 с. 70]. Таким чином, можна зазначити, що відбувається відмова від традиційних поглядів залежності професійного успіху фахівця від займаної посади, влади на користь статусу особистості як активного розбудовника власної кар'єри. Ми упорядкували основні сучасні визначення феномену кар'єри в науковій літературі (табл. А. 1, Додаток А).

Представники західної соціології постійно і плідно тримають кар'єру у фокусі соціологічного аналізу, що зрештою дало можливість говорити про легітимації її вивчення як окремої галузі соціологічного знання. Значним внеском у розробку цієї проблематики стали ідеї Чиказької школи соціології професій (Е. Х'юз та ін.), розробки у проблематики менеджменту людських ресурсів, ідеї М. Арчер, Б. Бернстайна, П. Бурд'є, Е. Гідденса, Дж. Коулмана, Д. Макклелланда, Р. Тернера, Я. Щепаньського й багатьох інших дослідників [508 с. 4].

Крім того, західними науковцями розроблено низку теорій професійної кар'єри, що пояснюють той чи інший кар'єрний аспект розвитку особистості. Такі дослідження проводяться у площині психології і фокусуються на певних характеристиках особистості та її індивідуальних особливостях. Зокрема, це: теорія рис і факторів професійного вибору Ф. Парсонса, теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга, теорія професійного розвитку Д. Сьюпера, теорія професійного вибору Дж. Голланда, теорія Дж. Крумбольц. Проаналізуємо деякі західні теорії кар'єрного розвитку так як вони мають стати підґрунтям для визначення поняття готовності до розвитку професійної кар'єри.

Однією з самих ранніх теорій є теорія рис і факторів професійного вибору Ф. Парсонса (1909), що фокусується на чіткому розумінню талантів, інтересів, особливих потреб особистості, знання шляхів досягнення успіху в

певній сфері діяльності. За цією теорією, особистість найкраще виконує роботу, коли її індивідуальні риси відповідають обраній професійній сфері діяльності. Недоліком цієї теорії є ігнорування інтересів особистості та її цінностей. Ця теорія була збагачена положеннями щодо вимог професійного середовища до самої особистості вченими Рене Дові та Ллойд Лофкіст з університету Міннесоти. Так з'явилася теорія регулювання праці або теорія професійної адаптації, згідно якої має бути рівновага між людиною і професійним середовищем. Якщо існує порушення такої рівноваги, то це стає причиною особистісних перетворень в людині, які мають забезпечити її комфортне існування у такому середовищі. На думку розробників теорії, при побудові кар'єри необхідно оцінювати власні індивідуально-психологічні якості зіставляє їх з можливостями у професії, усвідомлювати відповідальність за виконання професійної діяльності, в системі соціальних відносин орієнтуватися на успіх й професійний розвиток. Оскільки у сучасному суспільстві різним видам професійної зайнятості відповідають різні стилі життя, то вибір подальшої кар'єри перетворюється у вибір способу життя в цілому [586].

Значний внесок у поглиблення вивчення процесу професійної кар'єри внесла теорія Д. Брауна, що сфокусована на індивідуалізмі й активності особистості. Ця теорія з'явилася у 1996 році і носить назву Brown's values-based theory. Саме теорія Д. Брауна порушує проблему кар'єрної цінності та кар'єрних рішень. На думку автора цінності особистості й професійного середовища мають співпадати, зокрема йдеться про професійні, культурні, життєві цінності, що впливають на поведінку особистості, визначаючи її когнітивні, афективні та біхевіоральні сфери. Ця теорія є підґрунтям для розв'язання проблеми професійної ідентифікації, професійної спрямованості формування кар'єрних намагань.

Необхідно зазначити і про теорію професійного вибору Дж. Голланда, що набула широкої популярності і в українській педагогіці. По суті ця технологія стала психодіагностичним інструментом вимірювання типів

особистості (підприємницький, артистичний, конвенціональний, інтелектуальний, реалістичний, соціальний). Щодо процесуальних теорій кар'єри, то тут слід зазначити теорію професійного розвитку Д. Сьюпера, який виокремлює п'ять етапів професійного шляху та здійснив класифікацію видів кар'єри за показником стабільності: стабільна кар'єра (характеризується динамічним просуванням в постійній професійній діяльності); звичайна (співпадає з стадіями життєвого шляху); нестабільна (зміна професійної діяльності); кар'єра з множинними пробами (зміна професійних орієнтацій, що відбуваються протягом всього життя) [352 с. 28]. Сучасні соціологи активно використовують цю теорію для пояснень трудового процесу, що характеризується особистісними конструктивами.

Слід зазначити, що західними науковцями розроблена низка конструктивістських теорій розвитку кар'єри, які визначають поліаспектність різних підходів, зокрема: екологічний підхід до кар'єри; нарративний підхід до кар'єри; реляційний/культурний підхід до кар'єри тощо. Теорії конструювання ґрунтуються на положеннях, що кар'єра не розгортається, вона конструюється за допомогою соціальних ролей.

Для нашого дослідження більш цікавою є теорія циркуляції та компромісу Л. Годфредсон, що ґрунтується на необхідності обізнаність про кар'єру в ранньому віці. Її розробник, Лінда Годфредсон, вважає, що розвиток кар'єри відбувається під впливом факторів, які закладаються ще у дитинстві: у віці від 3 до 5 років – орієнтація на розмір та потужність; від 6 до 8 років – орієнтація на ролі; від 9 до 13 років – орієнтація на соціальну оцінку; вік 14+ – орієнтація на внутрішнє, унікальне Я. Авторка запропонувала само-концепцію, що формується під впливом соціального середовища та гендерних спадків. Само-концепція уможлиблює спрогнозувати варіанти розвитку кар'єри при умові аналізу соціального класу людини, можливостей соціальної мобільності, рівня освіти, раси, статі та уподобань сім'ї [542]. Ми погоджуємося з думкою про те, що чим раніше особистість починає замислюватися про своєї професійне майбутнє, тим успішніше проходить

процес її професійного й кар'єрного розвитку [76]. Нажаль, сьогодні недооцінюється значення етапу професійної підготовки для розвитку професійної кар'єри, хоча в цей період планується майбутня професійна діяльність, формується кар'єрна орієнтація, розвиваються професійно важливі якості особистості, що необхідні для успішної кар'єри [227].

Для успішного розвитку професійної кар'єри необхідно врахувати професійну ідентифікацію та професійну спрямованість особистості. Професійна ідентифікація належить до визначень, де відображається концептуальне уявлення особистості про місце, яке вона посідає у групі чи суспільстві, що важливо для успішності у розвитку професійної кар'єри. Професійна ідентифікація – це відображення, що супроводжується формуванням ціннісних та мотиваційних орієнтирів, суб'єктивним ставленням (прийняттям чи неприйняттям) до професійної належності. Виходячи з цього, професійна ідентифікація набуває характеру взаємозв'язку особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію в межах самої професії. Завдяки цьому майбутній фахівець реалізує свій особистісний потенціал у професійній діяльності, а також прогнозує можливі наслідки професійного вибору. Професійна ідентифікація є продуктом тривалого особистісного та професійного розвитку, який виявляється на достатньо високих рівнях оволодіння професією і виступає як стійке співвідношення основних елементів професійного процесу [424].

В контексті професійної кар'єри професійна спрямованість виступає як система психічних властивостей, що складаються поступово в онтогенезі особистості як потенційного суб'єкта праці, орієнтуючи її на досягнення професіоналізму у професійній сфері. Професійна спрямованість передбачає інтеграцію минулого досвіду, сьогодення і майбутнього (бачення кар'єрних перспектив), її визначають як динамічний процес, що поступово розвивається у часі та характеризується відповідним рівнем сформованості образу професії і себе як її суб'єкта. Професійна спрямованість є основою розвитку професійної кар'єри у дизайнерській діяльності та визначає готовність до

активної самостійної діяльності в професійній сфері, прагнення до вдосконалення у професії.

У теорії структурно-функціонального підходу вивчення професійної кар'єри (Б. Почебут [340], Б. Ідзіковський [175], М. Миропольська [284], О. Мерзлякова [275], Т. Невструєва [307], О. Цариценцева [484], В. Чернявська [490]) науковці пояснюють професійну спрямованість особистості кар'єрними орієнтаціями як певних норми і цінності у сфері кар'єри. Теорія кар'єрних орієнтацій ґрунтовно розкривається зарубіжними дослідниками, а в українській педагогіці найчастіше використовують класифікацію Е. Шейна, що включає вісім видів кар'єрних орієнтацій: професійну компетенцію, менеджмент, автономію (незалежність), стабільність, служіння, виклик, інтеграцію стилів життя, підприємництво [131]. Функцією кар'єрних орієнтацій є те, що вони являються внутрішнім джерелом кар'єрних цілей особистості, а система кар'єрних орієнтацій визначає шляхи її саморозвитку й особистісного зростання. При формуванні цілеспрямованої кар'єрної орієнтації можливе досягнення успіху в професійній діяльності [205, с. 12].

Синонімічними поняттями кар'єрних орієнтацій є кар'єрна мета (career goal – G. A. Miller, E. V. Morse, G. Gorden), мета роботи (work goal – T. J. Alien), кар'єрні переваги (career preference – R. Katz), якоря кар'єри (career anchor – E. Schein) [556]. Таким чином встановлено, що кар'єрні орієнтації багато в чому визначаються інтересами та нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору особистістю тієї кар'єри, що буде приносити найбільше моральне задоволення й уможливить максимально реалізувати власний професійний потенціал.

Поняття кар'єрної орієнтації також досліджується як: елемент уявлень про професійне майбутнє; структурний елемент професійної кар'єри особистості; прагнення до певної мети при зміні посади і місця роботи; індивідуальні поєднання й послідовність етапів, пов'язаних із досвідом й

активністю у сфері праці впродовж всього життя [412, с.79–83]. Кар'єрні орієнтації є стійкими і можуть залишатися стабільними впродовж довгого часу. На розвиток того чи іншого типу кар'єрної орієнтації впливає низка факторів, зокрема: психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, професійна спрямованість, професійна мотивація. Кожна особистість має набір власних характеристик, мотивів, цінностей, які визначають вибір кар'єри. Однак часто відбувається неусвідомлена реалізація особистістю своїх кар'єрних орієнтацій [415, с. 174].

Наукову цінність, в контексті означеної проблеми, мають результати дослідження Л. Карамушки [190], яка доводить, що професійна кар'єра це динамічна характеристика реалізації професійного потенціалу, який забезпечує успіх у професійній сфері. Емоційно-оціночне ставлення до професійної кар'єри визначає формування позитивних кар'єрних очікувань [431]. Потрібно зазначити, що без позитивних очікувань та професійних устремлінь становлення фахівця стає неможливим [86, с. 111]. Кар'єрні очікування стають точкою відліку у формуванні уявлень про майбутню професійну діяльність та мотиватором розвитку кар'єри. О. Москаленко [301] зазначила, що випускникам на момент вибору кар'єри бракує саме реалістичності кар'єрних очікувань. Кар'єрні очікування залежать від обміркованого вибору і ґрунтуються на його адекватності, реалістичності, достовірності. Авторка зауважує, що формування кар'єрних очікувань відбувається під впливом певних факторів, зокрема: рівня особистісного розвитку (психологічний), стереотипів оцінки професії у суспільстві, її престижності, значущості (соціальний), рівня заробітної плати, умов праці (економічний) [301, с. 252].

В аспекті нашої проблематики необхідно зазначити про окремий напрям психолого-педагогічних досліджень, що розкриває змістову характеристику кар'єрної перспективи. Такий підхід розкривається через поняття кар'єрних намагань (домагання), тобто кар'єрної перспективи, яку сама особистість здатна реалізувати. Проблему кар'єрної перспективи

досліджували Т. Титаренко [445; 446], Л. Долгих [148]), С. Кові [206], Ю. Бундіна [103]. Саме в професійних намаганнях (домагання) втілюється той рівень кар'єрних досягнень та перебування в соціумі, якого особистість прагне досягти в майбутньому. Як відзначає К. Абульханова-Славська, намагання особистості спонукають її до здійснення саме тієї діяльності, яка відповідає цим прагненням [2]. Стивен Кові вважає, що професійна кар'єра – це прагнення зробити найбільший вклад, розв'язати найважливіші проблеми, готовність прийняти будь-який виклик. Велика кар'єра може бути у кожного [206, с. 13]. А отже, розвиток кар'єри, досягнення певного успіху в кар'єрі можливо при умові формування певної системи кар'єрних намагань, прагнень, що визначаються параметрами прогнозування власного майбутнього. Кар'єрні плани відіграють роль значущих індикаторів професійного розвитку та пов'язані з очікуваними суб'єктивними досягненнями. Маючи усвідомлені кар'єрні намагання (домагання), особистість може окреслити, спланувати, а при необхідності, й відкоригувати дії на шляху кар'єрного просування [103, с. 95]. Рушійна сила кар'єрних намагань (домагання) є пусковим механізмом професійної самореалізації особистості [148, с. 66].

Проведений аналіз наукових джерел дає змогу виокремити основні провідні ідеї, що будуть використані для визначення суті та структури професійної підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, структурно-змістової характеристики їхньої готовності, а також у концепції підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри. Зокрема, професійна кар'єра це багатомірне явище, що досліджується у широкому науковому дискурсі і у межах якого відбувається формування життєвого шляху особистості. Грунтовний аналіз змістовно сутісних ознак свідчить, що професійна кар'єра складається в онтогенезі особистості як суб'єкта праці, орієнтуючи її на успішну професійну реалізацію, що активно досліджується через соціальний аспект. Крім того, міждисциплінарна деталізація професійної кар'єри розкривається у теоріях: трудової діяльності (Є. Могильовкін, М. Кларін, М. Вішнякова,

М. Лукашевич), соціалізації особистості (Н. Богдан, А. Деркач, А. Борисюк, В. Вілюнас, А. Жданович), професійної самореалізації (Д. Сьюпер, О. Артемова, Г. Нестеренко, В. Петрушін), професійних очікувань (Л. Карамушка, О. Москаленко), професійних орієнтацій (Е. Шейн, Б. Почебут, О. Мерзлякова, Т. Невструєва, О. Цариценцева), кар'єрної перспективи (Т. Титаренко, Л. Долгих, С. Кові, Ю. Бундіна), управління персоналом (Н. Москаленко, М. Плотніков, В. Савельєва, С. Сотнікова, В. Співак, Д. Ткач, А. Толста). Доведено чим раніше особистість починає замислюватися про свої професійне майбутнє, тим успішніше її професійна кар'єра.

1.2. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: суть і структура

Сучасний дизайн є невід'ємною частиною розвитку суспільства XXI століття. Досвід розвинених країн світу свідчить, що дизайн пов'язується з активним поширенням інноваційних процесів, розвитком наскрізних секторів економіки, малого та середнього бізнесу. За ініціативою Європейської Комісії системно реалізуються програми щодо використання дизайну. Основними напрямками реалізації таких програм є підтримка територіальних екосистем та усунення розривів між попитом й пропозицією на послуги дизайну «REDI When Regions support Entrepreneurs and Designers to Innovate» (2012–2014); популяризація дизайну у підприємстві, зокрема, використання інструментів дизайну в малому та середньому бізнесі «Design for Enterprises» (2016–2018); налагодження співпраці та обміну досвідом між дизайнерськими інноваційними центрами та закладами формальної дизайн-освіти «IDeALL – Integrating Design for All in Living Labs» (2012–2013).

Для визначення внеску українських дизайнерів в економіку країни та потреб українського бізнесу в дизайні ми проаналізували кількість публічних закупівель послуг дизайну через Систему-ProZorro та виявили зростання

попиту на такі послуги. Було встановлено, що з 2016 по 2018 р. спостерігається позитивна динаміка попиту на дизайнерські послуги в українському суспільстві, а загальна сума сплачених індустрією дизайну податків, за цей період, становить 259 млн. гривень.

Заслужують на увагу й результати звітів рекрутингових і консалтингових компаній з пошуку роботи, де зростає потреба у фахівцях з дизайну. Професія дизайнера стає однією із затребуваних і входить у число топ-вакансій на ринку праці.

Результати проведеного аналізу свідчать, що дизайн набуває особливого соціокультурного значення, а підготовка майбутніх дизайнерів є актуальною проблемою сучасної педагогіки. Сучасному суспільству потрібен фахівець, який має широкий світогляд, високий інтелектуальний потенціал і рівень культури, здатність до продуктивної праці, творчості, досягнення успіхів та професійних здобутків.

Теоретичним підґрунтям для розв'язання назрілих питань професійної підготовки майбутніх дизайнерів є праці з мистецької і професійної художньої освіти (В. Радкевич [370–379], В. Орлов [315–318], Л. Оршанський [319–321], О. Рудницька [401], О. Фурса [475]); теорії сучасного дизайну (Є. Антонович [69; 70], О. Генісаретський [123], В. Глазичев [127], В. Даниленко [142], В. Медведєв [274], Н. Мосорова [302], Г. Курьєрова [232], А. Лаврентьєв [235], І. Рижова [387], А. Руденченко [399], В. Рунге [402], В. Сидоренко [414], Л. Соколюк [425], П. Татіївський [436], В. Чижиков [491]).

Особливості підготовки майбутніх дизайнерів висвітлено у наукових дослідженнях О. Єршової [158], Н. Зимогляд [173], О. Кайдановської [180], Ю. Легенького [238], С. Мигаль [278], І. Продан [351], В. Прусака [359], І. Розенсон [389], В. Сидоренко [414], В. Тиценка [444], Є. Ткаченко [452], С. Чирчика [495–498]. Особливості творчого розвитку дизайнера вивчали З. Макар [257], О. Швець [504]; педагогічні умови розвитку ініціативності майбутніх дизайнерів – О. Трошкін [460]; розвиток креативності майбутніх дизайнерів – Т. Божко [94], Н. Лазаренко [236]; формування професійної

компетентності майбутніх дизайнерів – С. Чирчик [496], Н. Комашко [212], Т. Мала [264]; формування готовності майбутніх дизайнерів до професійної діяльності – Т. Удод [466]. Незважаючи на багатоаспектне, широке вивчення особливостей професійної підготовки дизайнерів у сучасній педагогіці, проблема підготовки до професійної кар'єри не стала предметом спеціального дослідження. Кар'єрна проблематика майбутніх дизайнерів лише опосередковано окреслена у дослідженнях В. Сьомкіна [434], П. Татіївського [435], В. Тягура [461], які зверталися до проблем соціального статусу дизайнерів, їхньої професійної зайнятості та працевлаштування. Успішність найвідоміших дизайнерів світу Микеле де Луккі, Річарда Роджерса, Стефана Галерно, Алессандро Баддереші, Коко Шанель, Гальяно, Діани фон Фюрстенберг та інших свідчить, що професійна кар'єра у дизайні є одним з показників творчості фахівця, що визначає значущість внеску митця у цивілізаційний прогрес суспільства та життя людей [389, с. 183]. Професійна кар'єра також є показником затребуваності послуг дизайнера, його професійної успішності, високого соціального статусу. Дизайнер – це творча людина, а його професійна кар'єра – служіння мистецтву і людям [317, с. 9]. Професійну кар'єру у дизайнерській діяльності сприймають як професійний стиль діяльності фахівця, його індивідуально усвідомлену позицію, яка визначається прагненням творчо реалізуватися у сфері свого покликання.

Поняттєво-термінологічний аналіз засвідчив про неузгодженість базової термінології з проблеми дослідження, що негативно вплине на результати. Уточнення потребують поняття «розвиток професійної кар'єри», «професійна кар'єра майбутніх дизайнерів», «підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри», «готовність майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри».

Конкретизуємо суть означених понять. Так, «розвиток», у тлумачному словнику, трактується: як процес, що визначає незворотній рух із кількісними та якісними змінами об'єкта; як прогрес, що характеризується переходом від простого до складного, від нижчого до вищого [107, с. 1003]. Тобто, розвиток

є поняттям дуальним, що визначається цілеспрямованим рухом – це процес: і як закономірні зміни – це явище. З психолого-педагогічного підходу, розвиток пов'язується зі змінами, що відбуваються в особистості. Наприклад, відомий український психолог Г. Костюк зазначав, що розвиток це безперервний процес, який виявляється у кількісних змінах людської істоти та зумовлює виникнення у неї нових якостей. Отже, у педагогічних дослідженнях розвиток вивчається як зміни знань, умінь, навичок особистості, її професійних та особистісних якостей, тобто все, що і призводить до розвитку особистості. Більш детально термінологічний аналіз наукового тлумачення поняття «розвиток» викладено у табл. А.2 (Додаток А). узагальнюючи зазначимо, що розвиток пов'язується зі змінами, вимірювання яких здійснюється порівнянням окремих властивостей та характеристик об'єкта дослідження. Крім того, слід зазначити, що результати проведеного аналізу свідчать, що у сучасній педагогіці відійшли від припущення того, що розвиток становить інваріантну послідовність етапів через які проходить особистість між чітко визначеними віковими діапазонами. Вважається, що процес розвитку відбувається не у такий прогнозований й раціональний спосіб.

Проблема розвитку активно використовується у різних теоріях та концепціях. Зокрема, відомими є теорії професійного розвитку особистості (Б. Ананьєв, Е. Зеєр, Г. Костюк,), психічного розвитку особистості (А. Маслоу, В. Моляко, П. Перепелиця), концепція професійного розвитку особистості (А. Деркач, Ю. Поваренкова), концепція самоактуалізації особистості (Г. Балл). Наукове підґрунтя таких теорій використовується для автентифікації підходів та принципів розуміння розвитку особистості і дає змогу збагатити цей процес ціннісними орієнтаціями професіоналізму, самоусвідомлення значущості власної професійної діяльності, необхідністю комплексного підходу та цілеспрямованістю до його організації, розширити спектр формування гармонійної особистості, яка поєднує в собі комплекс професійних і духовних якостей. Окреслені підходи є підґрунтям вважати, що

розвиток є потужним джерелом професійної кар'єри, а професійна кар'єра це явище, яке необхідно розвивати.

Термінологічне словосполучення «розвиток професійної кар'єри» доповнюється провідними ідеями: реалізація професійного потенціалу (В. Куриленко [231], І. Лотова [247], М. Лукашевич [254]); професійний рух у соціальному просторі (О. Бодалєв [91], М. Вишнякова [111], М. Кларін [197]); поліваріативний професійний розвиток (Є. Могильовкін [286], О. Молл [294]); динаміка підвищення кваліфікації та посадові пересування (А. Соколова [428], С. Чистякова [499]); показник соціальних й професійних досягнень (Р. Кричевський [227], О. Тихомандрицька [448]); професійна поведінка (М. Пряжніков [364], Я. Чернишев [489–491]); визнання у професії та суспільстві (Р. Калениченко [182], А. Толста [458]); накопичення досвіду, знань, умінь і навичок (Л. Долгих [148], Т. Карамушка [190]); індивідуальна усвідомлена позиція (М. Миропольська [284], М. Сурякова [434] Т. Титаренко [446; 447]).

Успішність розвитку професійної кар'єри також пов'язується з усвідомленим вибором. Встановлено, що особистість обирає таку професійну кар'єру, яка уможлиблює реалізацію власного професійного потенціалу у професійній діяльності. Для цього необхідно розвивати відповідні: кар'єрні орієнтації – інтереси та нахили особистості до того чи іншого типу професійної діяльності (Б. Ідзіковський [175], О. Мерзлякова [275], Т. Невструєва [307], О. Цариценцева [486], В. Чернявська [492]; кар'єрні очікування – професійні устремління майбутніх фахівців (Ю. Бундіна [103], Н. Кирт [195], С. Кові [206], М. Коноваленко [214]); кар'єрні намагання (домагання) – особистісні прагнення, що спонукають до діяльності (Л. Долгих [148], Б. Почебут [340], Т. Титаренко [446; 447]).

Аксіоматичний аналіз наукового пошуку дає змогу зробити висновок про те, що поняття «розвиток професійної кар'єри» розуміється як процес кількісних і якісних змін у структурі особистості, який зумовлює виникнення у майбутніх фахівців цілеспрямованих кар'єрних орієнтацій, наполегливих

індивідуальних кар'єрних намагань, адекватних кар'єрних очікувань, що сприятиме вибору тієї кар'єри, яка відповідає запитам професійного розвитку особистості.

До поняттєво-термінологічного апарату дослідження нашої наукової проблеми належить також родове поняття «професійна кар'єра в дизайнерській діяльності». У контексті нашого дослідження це розкриває особливості професійної кар'єри дизайнерів, виявляє основні ознаки, суть та структуру цього процесу. Загалом, дизайнерська діяльність є процесом художнього проектування, наповнює предметно-просторове середовище життєдіяльності людини основними ідеями функціональності, інтегрує матеріальну і художню складові, технічній та естетичній форми. Така діяльність пов'язана з творчістю та генеруванням нових ідей. На думку В. Тищенко професія дизайнера є одним із багатопланових видів діяльності, її зміст акумулює знання та обмін технологіями із суміжними професійними галузями – техніки, архітектури, мистецтва, етики [443, с. 27]. При створенні дизайн-продукту дизайнер виконує різні професійні функції – від проєктанта, художника, митця, психолога, маркетолога – до менеджера з продажу, а тому підготовка майбутніх дизайнерів має забезпечувати раціональне поєднання теоретичних знань і практичних дій. Такої ж думки дотримується В. Тягур, який зазначає, що здійснювати фахову підготовку майбутніх дизайнерів необхідно під реальні вимоги сфери дизайн-виробництва. Автор вважає, що це вимагає інверсного підходу в розробці освітньо-професійних програм, навчальних планів, робочих програм дисциплін та дидактичного забезпечення процесу професійної підготовки майбутніх дизайнерів [463, с.199]. Е. Базилюк зазначає, що на сьогодні дизайн – це, передусім, проєктна діяльність, спрямована на забезпечення високих споживчих властивостей дизайн-об'єкта, естетичних якостей, оптимізації та гармонізації їх з людиною та суспільством. Крім художніх дисциплін, студент-дизайнер повинен знати ергономіку, психологію, проектування, технологію створення дизайн-об'єктів (відповідно до спеціалізації) та володіти навичками адаптації у професійному середовищі

[80, с. 6]. Послуги дизайнери реалізуються у різних проектах, зокрема, при розробці концепцій дизайн-продукту, в дизайн-виробництві, дизайн-підтримці (реклама, авторський нагляд). Ми здійснили термінологічний аналізу поняття «дизайн», результати такого аналізу зведено в табл. А. 3 (Додаток А). Встановлено, що професійна дизайнерська діяльність пов'язана зі створення максимальної довершеності, функціональності, цивілізаційного комфорту й культури матеріально-предметного середовища людини, що конкретизується ідеями емоційного забарвлення та естетичне насичення життєвого простору; творчістю, синтезом технологій, науки та мистецтва, генерування нового, переосмисленням, переоцінкою естетичних цінностей.

Професійна кар'єра в дизайні реалізується як свідомий процес професійного вдосконалення дизайнера, творче розкриття його професіоналізму. За такого підходу доцільно говорити про необхідність відповідних кар'єрних цілей, кар'єрних орієнтацій, наявність кар'єро важливих знань, умінь навичок дизайнерів, індивідуальних якостей ініціативного самовираження, що забезпечують успішність дій в обраній діяльності та актуалізації розуміння особистої значущості професійної кар'єри. Для успішної побудови професійної кар'єри в дизайні мають бути сформованими соціально значущі цінності особистості та її конкретні професійні пріоритети, що визначають систему професійно-кар'єрних орієнтацій фахівця, тобто аксіологічну компоненту професійної кар'єри. Крім того, для ефективного розв'язання кар'єрних завдань дизайнеру необхідно постійно поповнювати знання, удосконалювати навички, бути здатним до неперервного самовдосконалення й саморозвитку. Необхідним також є наявність такої сукупності професійно зумовлених знань, практичних вмінь, що є основою успішної діяльності за рахунок свідомого вибору методів, прийомів і засобів роботи, які забезпечують результативність праці, активізують творчість, спонукають до активної творчої діяльності. А отже доцільно визначати не тільки гносеологічну компоненту професійної кар'єри, а й праксеологічну, що віддзеркалює діяльнісний аспект кар'єри і сприятиме

оптимізації професійного життєзабезпечення фахівця. На розвиток професійної кар'єри впливає сукупність особистісних, професійних якостей особистості, а також характерних станів, що дають змогу здійснювати успішну дизайнерську діяльність. Дизайнерська професійна діяльність за своєю суттю є креативним процесом і потребує творчого самовираження фахівців. Крім того, для дизайнерів як представників творчої професії важливо й емоційно-оціночне ставлення до професійної кар'єри. Визначені аспекти характеризують особистісну компоненту професійної кар'єри в дизайнерській діяльності, що розглядається нами як основа ефективності функціонування інших структурних компонентів професійної кар'єри. Таким чином, встановлено, що у структурі професійної кар'єри в дизайнерській діяльності виокремлюється аксіологічна, гносеологічна, праксеологічна та особистісна компоненти (рис.1.1)

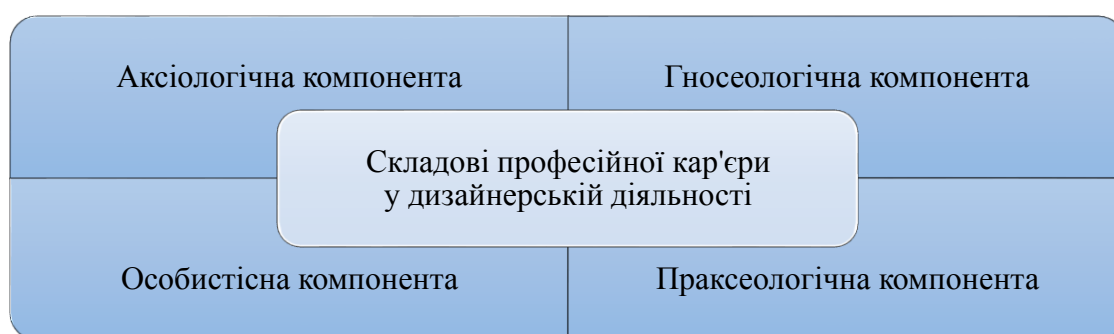


Рис. 1.1. Компоненти професійної кар'єри (розроблено автором)

Розкриємо зміст кожної з зазначених компонентів професійної кар'єри в дизайнерській діяльності. Аксіологічна компонента професійної кар'єри характеризує систему соціальних, культурних, професійних і особистісних цінностей особистості, що розкривають професійну та життєву перспективу дизайнера, складають основу ціннісного відношення до професійною кар'єри та визначають значущість кар'єри та професії, яку набуває фахівець. Слід зазначити, що певна ієрархія професійних цінностей формує відповідну кар'єрну орієнтацію, яка відображає спрямованість особистості на окреслені норми та цінності в дизайнерської діяльності. Зокрема, такі ціннісні

детермінанти і впливають на вибір тієї чи іншої кар'єрної спрямованості дизайнера, формування у нього професійно-кар'єрних орієнтацій. Адже, одним із головних завдань підготовки майбутніх дизайнерів є формування соціально зрілої, творчої особистості з відповідальною громадянською позицією, власною гідністю, готовністю до трудової діяльності та успішної побудови кар'єри. Узгодженість ціннісних орієнтацій аксіологічної компоненти є найважливішою передумовою самореалізації дизайнера і у професійній діяльності і у суспільстві. Ця компонента має вагоме значення для формування професійних цінностей дизайнерів, що є невід'ємною складовою їх загальної компетентності. Аксіологічна компонента впливає також на формування цінностей професійного самоусвідомлення й кар'єрного самовизначення фахівця і є індикатором узгодженості всіх основних складових професійної кар'єри.

Гносеологічна компонента професійної кар'єри в дизайнерській діяльності визначається багатокультурною системою знань суспільства, оволодіння якими сприяють формуванню світогляду особистості, її моралі, толерантності, розвитку креативності, особливого дизайнерського мислення, культури творчості. Гностична компонента впливає на формулювання світогляду, що проявляється в стійкій системі відносин до світу, праці, активної життєвої позиції; загальнокультурних знань соціального життя, екологічних проблем, мистецтва, релігії, права, політики тощо.

Праксеологічна компонента професійної кар'єри у дизайні обґрунтовується особливостями та специфікою такої професійної діяльності, що має здійснюватися з найменшими ресурсними витратами. При проєкції на професійну кар'єри дизайнера ми говоримо не про діяльнісний аспект її реалізації, а про праксеологію, тобто ефективну діяльність. За такого підходу розвиток професійної кар'єри має стати не самоціллю, а стратегією професіоналізму. Основними категоріями у кар'єрному розвитку дизайнера стають ефективність, оптимальність, раціональність, позитивний результат. Таким чином, праксеологічна компонента професійної кар'єри визначається

практичною реалізацією в аспекті її ефективності. Ця складова окреслюється практичною здатністю до успішної кар'єрної реалізації, уміння самоорганізовуватися, розробляти плани, конкретизувати етапи кар'єрного розвитку.

Особистісна компонента професійної кар'єри в дизайнерській діяльності характеризується професійним усвідомленням особистості як фахівця та визначає унікальність, неповторність, творчу суть дизайнера, Ця компонента тісно пов'язане з поняттям індивідуальності, рівнем розвитку емоційно-чуттєвих та волевових психічних процесів дизайнера, осмисленням й усвідомленістю вибору кар'єрної реалізації, здійсненню самоаналізу, саморегуляції та самокритичності власної кар'єрної діяльності.

Результати аналізу наукової літератури [5; 109; 192; 227; 231; 283; 288] дали змогу конкретизувати компоненти професійної кар'єри в дизайнерській діяльності через важливі показники, що розкривають їхню суть (рис.1.2).

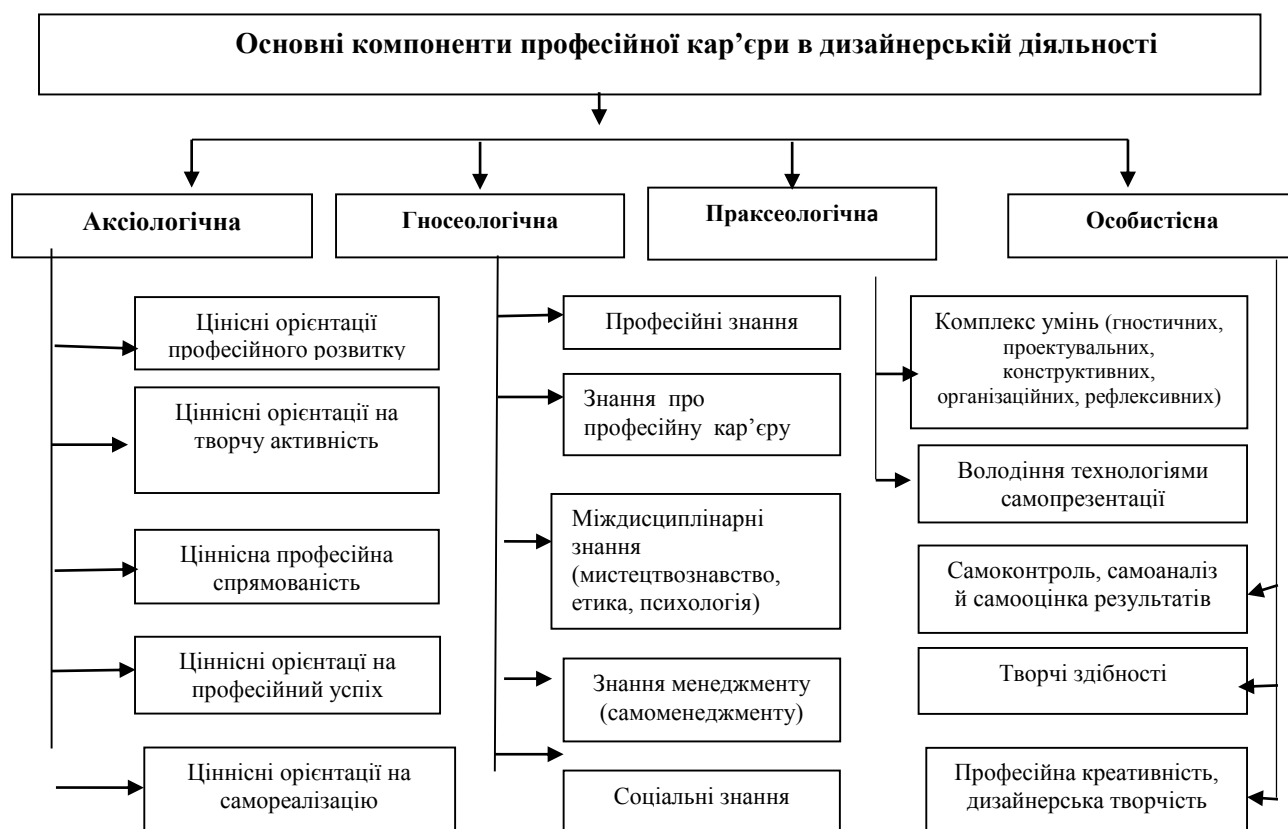


Рис. 1.2. Структура дизайнерської кар'єри (розроблено автором)

До поняттєво-термінологічного апарату наукової проблеми нашого дослідження належить поняття «підготовка до розвитку професійної кар'єри». Зазвичай, у словниках «підготовка» тлумачиться як запас отриманих знань. З педагогічного аспекту активно досліджується саме професійна підготовка, що пов'язується з включення в освітній процес суб'єктів навчання, у ході якого відбувається професійне становлення майбутніх фахівців [107]. Погоджуємося з думкою, що професійна підготовка це процес професіоналізації, що включає набуття загальнонаукових та професійно-значущих знань, формування вмінь і навичок, норм професійної поведінки, ціннісних орієнтирів [215]. В. Ягупов зазначав, що професіоналізація є формою професійного розвитку, де об'єктом розвитку є суб'єкт діяльності, а основою – рівні успішного виконання діяльності [519]. Слід зазначити і про праці О. Волкова, який поглиблює та розширює поняття професійної підготовки володінням системою професійних знань, зокрема: загальнокультурними (знання про людину, її становлення, розвиток, розвиток у реальній соціокультурній дійсності; спеціальні знання з культурології, соціології, етики, естетики, економіки, права); психологічними (знання загальних характеристик особистості: спрямованість, характер, темперамент, здібності; особливостей перебігу психологічних процесів (мислення, пам'ять, уява) та іншими [113, с. 177]. У процесі підготовки відбувається розвиток здібностей особистості, формування її професійних якостей, готовності до професії [328]. Професійна підготовка розглядається як діяльності освітнього закладу, що визначається цілісною педагогічною системою.

Враховуючи те, що процес підготовки до розвитку кар'єри здійснюється в освітньому закладі (коледжі художнього профілю) слід визначити, що це складник професійною підготовки. Отже, підготовка до розвитку професійної кар'єри є складником освітнього процесу, що передбачає набуття, поглиблення, розширення спеціальних кар'єро орієнтованих знань, умінь, навичок, формування професійно важливих якостей, включає організаційні заходи, кінцевим результатом яких є

готовності до майбутньої професійної кар'єри, професійної реалізації та досягненню професійних успіхів.

Здійснений аналіз дає нам змогу запропонувати атрибутивно-реляційне визначення поняття «підготовка до розвитку професійної кар'єри» як цілеспрямована організації освітнього процесу з набуття спеціальних кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, обумовлених кар'єрними орієнтаціями, цілеспрямованими кар'єрними намаганнями, позитивними кар'єрними очікуваннями, що сприяють майбутній успішній професійній реалізації та досягненню професійних успіхів.

Розглядаючи професійну підготовку майбутніх дизайнерів як освітній процес дослідники акцентують увагу на різних аспектах цієї проблеми. Зокрема, на формуванні професійних знань і вмінь майбутніх дизайнерів (Ю. Бундіна [103], Н. Комашко [212], Д. Корчевський [221], З.Макар [258], Т Мала [264], В.Трофімчук [460], О.Трошін [462]); впроваджені зарубіжного досвіду в дизайн-освіту (Г. Курьєва [232], Л.Оружа [322], В. Тягур [464]); осучаснені теорії підготовки майбутніх дизайнерів (В. Даниленко [142], О. Кайдановська [180], І. Рижова [386–389], В. Тименко [444], удосконаленні методики такої підготовки (І. Продан [351], В. Прусак [359], П. Татіївський [438], Т. Удод [467–469], О. Фурса [477–480], С. Чирчик [495–498], О. Швець [507]. Зокрема, В.Тименко зазначав, що професійна підготовка має орієнтувати майбутніх фахівців дизайну не лише на пізнання цілісного світу, але й на проектування нової реальності, у якій би краса із доцільністю стали основою архітектонічної творчості у різних напрямках життєдіяльності українського суспільства [444, с.148]. Слід зазначити, що у світлі останніх стрімких соціальних змін, така підготовка має ґрунтуватися на міцних наукових засадах та мати ефективні інструменти для надання фахової допомоги молоді щодо усвідомленого професійного вибору та майбутнього кар'єрного розвитку.

Констатуємо, що підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є системою цілеспрямованих організаційно педагогічних заходів, форм, методів, технологій та засобів навчання, що забезпечують набуття, поглиблення, розширення спеціальних знань, умінь, навичок, формування професійно важливих якостей необхідно зазначити і про усвідомлений вибір власного дизайнерського шляху, що забезпечить у майбутньому успішну професійну реалізацію та досягнення кар'єрних успіхів.

Результати здійсненого аналізу дають змогу запропонувати власне визначення поняття «підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» як конкретизацію змісту, форм, методів, технологій, засобів навчання, спрямованих на формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, цілеспрямованих кар'єрних намагань, позитивних кар'єрних очікувань.

Структурний підхід до професійної підготовки майбутніх дизайнерів визначається взаємодією певних компонентів, що обумовлені цілями і характеризують зміст, форми, методи, засоби навчання та їх взаємозв'язки. Аналізуючи результати [3; 152; 207, 212; 230; 264; 303] досліджень, ми виокремили компонентну структуру підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (рис.1.3).



Рис. 1.3 Основні компоненти підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (розроблено автором)

Отже, основними компонентами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є ціннісно-мотиваційний, когнітивно-фаховий, організаційно-процесуальний, суб'єктний.

Ціннісно-мотиваційний компонент визначається системою загальних й конкретних цінностей та мотивів, які сприяють усвідомленню та прийняттю професійної кар'єри як процесу успішної професійної реалізації; когнітивно-фаховий – сукупність професійних (фахових) та спеціальних знань з професійної кар'єри та успішної її розвитку, тобто система знань, що сприяє успішній кар'єрній реалізації; організаційно-процесуальний – представлено сукупністю необхідних умов, форм, методів, засобів, технологій підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що забезпечують ефективність цього процесу; суб'єктний – характеризує суб'єкти освітнього процесу та їх взаємодію.

Погоджуємося з думкою дослідників, які вважають, що результатом професійної підготовки є професійна готовність, яка виступає регулятором успішності майбутньої професійної діяльності. Зокрема, О. Отич зазначає, що готовність є результатом і показником якості підготовки, яка реалізується та перевіряється у діяльності [323]. Проблема готовності широко представлена у психолого-педагогічній літературі. Зокрема, готовність розглядається як стан підготовленості, в основі якого установка особистості до виконання певної діяльності, спрямованої на задоволення її потреб (М. Дяченко, Є. Ільїн, М. Левітов, В. Сластьонін, Д. Унадзе та ін.); як якість особистості, яка визначає її придатність до діяльності (С. Гончаренко, Є. Павлютенков, В. Серіков, В. Шадріков та ін.), як інтегративна складова якостей особистості та її стану, що уможливує успішні дії (М. Д'яченко, Л. Кандибович); як комплекс здібностей (Б. Анан'єв, С. Рубинштейн та ін.), як фундаментальна умова успішного виконання будь-якої діяльності (К. Дурай-Новакова, В. Ядов та ін.), як знання про професію та практичні вміння і навички (В. Крутецький, Л. Романенко, В. Серіков та ін.). Отже, готовність представлена як складне особистісне утворення, багатопланова та багаторівнева структура якостей,

здатностей та станів, які у своїй сукупності дозволяють конкретному суб'єкту успішно виконувати діяльність. На думку В. Сластьоніна сутнісними ознаками цього поняття є різні види готовності. Автор виділяє такі: психологічна готовність (сформованість певного рівня спрямованості на професійну діяльність); практична готовність (наявність сформованих професійних умінь і навичок); фізична готовність (стан здоров'я і фізичного розвитку, що відповідає вимогам професійної діяльності й професійної працездатності); психофізіологічна готовність (наявність професійно значущих рис для професійної діяльності) [419].

Ми погоджуємося з позицією дослідники, які характеризують це поняття як: новоутворення, що виникає в результаті цілеспрямованої підготовки до професійної діяльності [131]; інтегративна характеристика, що визначає здатність особистості до вирішення навчальних і професійних завдань у відповідності до вимог фахової підготовки [304, с. 197]; комплекс набутих знань, навичок, умінь, якостей, які дають змогу успішно виконувати певну діяльність, як наявність підготовки до певної роботи [104, с. 99]. На нашу думку влучним є визначення готовності за Е. Зеєром, який розглядає її як складне дворівневе особистісне утворення, зокрема, перший рівень – це бажання, прагнення оволодіти певною професією, спеціальністю, а другий – здатність, підготовленість до професійної діяльності [172]. Результати аналізу поняття готовності представлено у табл. А. 4 (Додаток А).

Для з'ясування суті готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та компонентної структури цього поняття нами використано методи аналізу (контент-аналіз) та експертних оцінок (Додаток Б).

Істотні сутнісні ознаки досліджуваного поняття дають змогу запропонувати власне визначення готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри як особистісно-професійне утворення, що характеризується наявністю усвідомленої потреби до кар'єрного зростання, відображає комплекс набутих спеціальних кар'єрних знань і вмінь, професійно важливих якостей та забезпечує стійке прагнення майбутніх

дизайнерів до побудови професійної кар'єри й успішної професійної самореалізації.

Що стосується визначення компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, то ми керувалися узагальнювальними міркуваннями. Зокрема, результати аналізу наукових досліджень [304], [151], [419], [189], [282], [405], [502], [465], [295], [499], [406] свідчать, що у структурі готовності науковці виділяють різні компоненти. Але практично всі дослідники виокремлюють мотиваційно-цільовий та змістово-операційний компоненти, хоча іноді вони мають інше найменування. Вважається, що формування потреб особистості, постановка мети, цілей починається з мотиваційної сфери. У дослідженнях Т. Удод виокремлюються орієнтаційний компонент, зміст якого складають ціннісно-професійні орієнтації, принципи, погляди, переконання особистості та готовність діяти відповідно до них [467]. Надалі формується відповідна система знань, умінь і навичок, що необхідні для успішної реалізації поставлених завдань та цілей, розвиваються важливі якості особистості. Дослідники зазначають про необхідність оцінно-результативного компоненту готовності [81]. Слід значити, що до структури готовності також включають і інші компоненти, зокрема: емоційно-вольовий (Н. Самоукіна [412]), інтеграційний (В. Толочек [457]), креативний (М. Саврасов [408]), оцінно-регулятивного (А. Шаповалов [499]) тощо. Переконливою є думка щодо виокремлення таких структурних компонентів готовності: мотиваційний (позитивне ставлення до професії, інтерес до неї та інші достатньо стійкі професійні мотиви); орієнтаційний (знання й уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості); операційний (володіння способами і прийомами професійної діяльності, необхідними знаннями, навичками, вміннями, процесами аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення та ін.); вольовий (самоконтроль, уміння керувати діями, з яких складається виконання трудових обов'язків); оцінювальний (самооцінка своєї професійної підготовленості і відповідність

процесу вирішення професійних завдань оптимальним трудовим зразкам) [151, с. 50-51].

З огляду на ґрунтовну розробленість зазначеної педагогічної категорії нами виокремлені такі компоненти готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: мотиваційний – мотиви, необхідні для успішної професійної кар'єри; когнітивний – знання, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри; діяльнісний – уміння та навички, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри; особистісний – особистісні характеристики, необхідні для успішного здійснення професійної кар'єри. Достовірність та істинність структурно-змістової характеристики готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри перевірено засобами експертного оцінювання (деталізований опис цієї методики наводимо у п. 2.1).

Мотиваційний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри характеризує потреби особистісного зростання, які виявляються в прагненні кар'єрного самоствердження, досягненні професійного успіху. Саме ціннісне ставлення до кар'єрної реалізації визначає свідоме ставлення до професійної діяльності та уможливорює реалізацію творчих устремлінь, прагнення активізувати й удосконалювати себе як професіонала, зумовлює активність студентів у підготовці до розвитку професійної кар'єри. Інтерес до кар'єрної діяльності пов'язується з формуванням мотивів, що визначаються потребою в досягненнях. Відомо, що особистість з розвиненою потребою в досягненнях має кращі результати у навчанні, більшу інтенсивність у вирішенні проблемних питань, зацікавленість у виборі високих цілей, при цьому володіє значно меншими побоюваннями у діяльності, завищеними але реальними намаганнями [159]. Отже, мотиваційний компонент характеризує ціннісне ставлення майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Когнітивний компонент готовності до розвитку професійної кар'єри відображає сукупність знань, необхідних для успішної кар'єрної реалізації. Цей компонент готовності сприяє поінформованості майбутніх дизайнерів,

розумінню суті кар'єрного розвитку, набуттю так званої «теоретичної» готовності до розвитку професійної кар'єри.

Діяльнісний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є сукупністю загальних і спеціальних умінь, необхідних для досягнення якості та високих результатів у цьому процесі. Виділення цього компонента в структурі готовності зумовлено діяльнісним характером цієї особистісної характеристики. Готовність передбачає, що майбутні дизайнери повинні не лише володіти необхідними професійними знаннями, а й вміти застосовувати ці знання для розв'язання професійних завдань, які спрямовані на розвиток кар'єри, вибираючи ефективні способи діяльності. До діяльнісного компонента належать практико-орієнтовні; проектні; аналітичні; прогностичні уміння, що сприятимуть успішній кар'єрній реалізації майбутнього фахівця, його професійному саморозвитку, самовдосконаленню, творчій самореалізації. Діяльнісний компонент відображає рівень практичної готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Особистісний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри характеризує творчий потенціал особистості, її професійний розвиток, здатність до самовдосконалення, самореалізації. Особистісний компонент готовності пов'язаний з формування себе як професіонала і розумінням явищ самопізнання, переосмислення, свідомість. Розвиненість цього компоненту це вміння критично мислити, аналізувати власну професійну діяльність, висловлювати власні думки та судження, адекватно оцінювати себе, здатності обґрунтовувати дизайнерський задум, діяти свідомо в напрямі поставленої мети, виявляти гнучкість, змінити спосіб дій або взагалі відмовитися від наміченого плану, якщо це не приносить результату. Особистісний компонент характеризує пізнання й аналіз явищ власної свідомості та діяльності. До нього входять: уміння здійснювати аналіз і контроль процесу та результатів власної діяльності; уміння здійснювати рефлексивну оцінку взаємодії та її результатів; уміння здійснювати усвідомлену корекцію кар'єрної діяльності за результатами рефлексії,

наполегливість, цілеспрямованість, самостійність, дисциплінованість, гнучкість поведінки.

Базуючись на результатах аналізу наукових досліджень [151], [189], [282], [282], [295], [304], [405],[406], [406], [419], [465], [499] обґрунтовано складники компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (рис. 1.4).

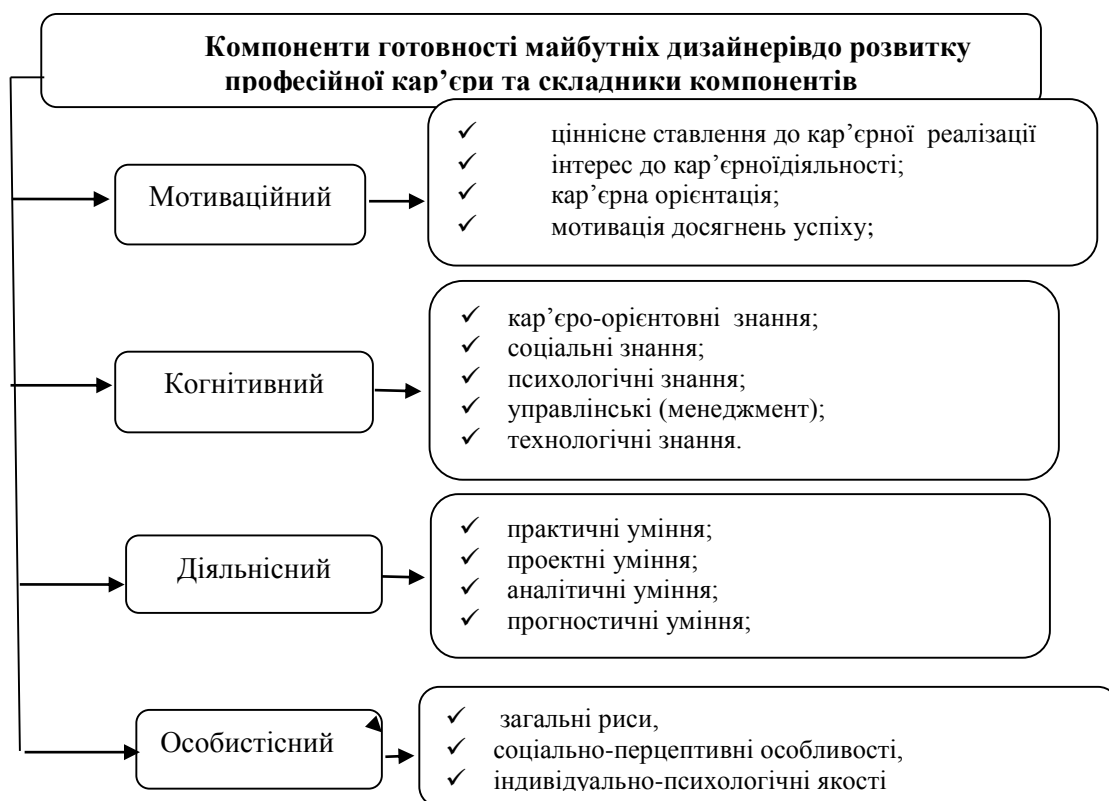


Рис. 1. 4. Складники компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (розроблено автором)

Отже, основними компонентами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є ціннісно-мотиваційний, когнітивно-фаховий, організаційно-процесуальний, суб'єктний.

Ціннісно-мотиваційний компонент визначається системою загальних й конкретних цінностей та мотивів, які сприяють усвідомленню та прийняттю професійної кар'єри як процесу успішної професійної реалізації;

Ціннісне ставлення до кар'єрної реалізації характеризує ціннісні орієнтації дизайнера, його мотиви та стійкі установки на кар'єрну реалізацію, професійне самовдосконалення, а також потреби, які регулюють формування готовності до розвитку кар'єри та відображають таку спрямованість.

Інтерес до кар'єрної діяльності визначає зацікавленість у кар'єрному розвитку, усвідомлення такої діяльності, активізує прагнення до успішної дизайнерської реалізації.

Кар'єрна орієнтація формує певну систему орієнтацій, соціальних установок, диспозицій, що визначають стратегію самоствердження дизайнера в професії, стратегію його кар'єри професійного розвитку.

Мотивація успіху це ресурсна можливість досягнення високого рівня професіоналізму дизайнера, вона означає постановку цілей, які орієнтовані на успіх.

Когнітивний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри охоплює кар'єро орієнтовні знання соціальні, психологічні, управлінські (менеджмент), технологічні знання.

Кар'єроорієнтовні знання це знання про кар'єру як суспільного явища, особливості її побудови в дизайні; знання кар'єротворчих форм розвитку кар'єри, прийомів досягнення кар'єрних цілей; знань з управління кар'єрними процесами; знання про підвищення статусних можливостей в дизайні і розвиток кар'єрних перспектив.

Соціальні знання – знання про суспільні відносини, соціальне середовище, знання культурології, філософії, етики та естетики.

Психологічні знання охоплюють інтерпретацію психологічної сутності кар'єри, її психологічних особливостей, психології дизайну, психології комунікації.

Управлінські (менеджмент) знання – забезпечують процес управління кар'єрою та індивідуальним плануванням, принципами побудови кар'єри; знання про ефективні інструменти менеджменту для успішної кар'єрної реалізації.

Технологічні знання – комплекс наукових та інженерних знань, втілених в способах і засобах праці, наборах матеріально-речових факторів виробництва, видах їх поєднання для створення дизайн-продукту або диза-послуги

Діяльнісний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначається практичними, проектними, аналітичними, прогностичними вміннями.

Практичні вміння – передбачають використання різноманітних способів самостійного професіографічного пошуку та забезпечують успішність кар'єрної діяльності. До них віднесено такі вміння: аналізу попиту та пропозиції на ринку праці, вміння, визначати доцільність кар'єротворчих форм розвитку кар'єри, складання алгоритму досягнення власного життєвого успіху, виявляти стан і можливості поліпшення прийомів досягнення кар'єрних цілей, стратегії і тактики побудови професійної кар'єри.

Проектні вміння забезпечують проектування цілей, змісту і результатів кар'єрного розвитку, вміння вибудовувати стратегію кар'єрної діяльності, поведінки на ринку праці.

Аналітичні вміння охоплюють володіння сучасними й результативними методиками аналізу розвитку дизайнерської галузі, вміння визначати можливі джерела інформації та стратегії їх пошуку, використовувати результати процесів пошуку, отримання, аналізу та оцінки інформації для прийняття рішень, вміння адаптуватись до професійних ситуацій та аналітико-синтетичні вміння (аналізувати, синтезувати, узагальнювати, класифікувати) для побудови власного кар'єрного маршруту в дизайнерській діяльності.

Прогностичні вміння – це вміння прогнозувати шляхи кар'єрного розвитку, передбачати перспективи ринку праці і розвитку дизайнерської галузі, вміння прогнозувати результати вирішення професійних завдань.

Особистісний компонент відображає професійно важливі якості майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (загальні риси, соціально-перцептивні особливості, індивідуально-психологічні якості).

Загальні риси: широкий світогляд, гуманізм, принциповість і стійкість переконань; високий рівень свідомості; оптимізм та любов до праці, громадська активність і цілеспрямованість; працелюбство, чесність, принциповість,

відповідальність патріотизм і добре ставлення до представників інших національностей та країн; гуманізм,

Соціально-перцептивні особливості якості: високий рівень соціального сприйняття й спостереження дійсності; суспільна активність, громадська відповідальність, активна інтелектуальна діяльність, полікультурність (визнання й повага до інших культур), естетизм, швидкість орієнтації у професійних ситуаціях;

Індивідуально-психологічні якості: висока пізнавальна зацікавленість, креативність, творча продуктивність, оригінальність, семантична гнучкість, здатність сконцентруватися й захопитися, цілеспрямованість, працездатність, діловитість у вирішенні життєво важливих задач, емоційна чуйність та стресостійкість,

Отже, здійснений нами аналіз дав змогу обґрунтувати підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри як цілеспрямовану організацію педагогічного процесу. Результативність такої підготовки визначається готовністю майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що включає мотиваційний когнітивний діяльнісний особистісний компоненти, які розкриваються системою складників.

1.3. Стан підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

В умовах розвитку креативної індустрії, соціально-художньої комунікації, осучасненні мистецько-освітнього простору, виникає необхідність у підготовці кар'єроорієнтованих дизайнерів, здатних до втілення оригінальних задумів, неординарних ідей, реалізації полікультурних проєктів. Вирішення означених завдань сприятиме забезпеченню українських підприємств дизайнерами середньої ланки, що здатні зрушити ситуацію в потрібному напрямку. Важлива роль відводиться фаховим коледжам, закладам освіти I-II рівнів акредитації, зокрема, коледжам художнього профілю, що здійснюють підготовку майбутніх дизайнерів за освітньо-професійним ступенем «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр»). Закон України «Про фахову передвищу освіту» дає можливість сучасним коледжам стати освітніми осередками, що спроможні забезпечити ринок праці фахівцями практичного рівня, які здатні до успішної професійної реалізації [349].

У ході дослідження було встановлено, що концентрація закладів освіти з дизайну зосереджена у великих містах. Насамперед, це пов'язано з активним підприємництвом, фінансовими потоками, стрімким ростом забудови, наявністю певної виробничої бази, доступом до інформації, що прямо впливає на сегмент дизайну. Перелік коледжів, де здійснюється підготовка майбутніх дизайнерів наведено у табл. В. 1 (Додаток В). Найбільша частка коледжів підготовки майбутніх дизайнерів зосереджено в м. Києві та Київській області, другим містом є Львів, на третьому – Харків. За підсумками вивчення стану підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю виявлено, що в освітній практиці спостерігається великий розрив між ліцензованим обсягом та реальним набором студентів на спеціальність 022 «Дизайн», галузі знань: 02 «Культура і мистецтво».

У дослідженні агенції економічного розвитку PPV Knowledge Networks в рамках проєкту «Моніторинг розвитку дизайну в Україні» Програми «УКМ: Український культурний монітор» зазначено про критично низький набір на спеціальність 022 «Дизайн» у Дніпропетровській та Одеській області, зважаючи на темпи зростання зайнятості населення у сфері дизайну в цих містах [590]. Крім того, визначено, що у п'яти українських метрополіях (Дніпро, Київ, Львів, Одеса, Харків) діють 39 організацій неформальної освіти, що надають спеціалізовані освітні послуги для дизайнерів. Найпопулярнішим освітнім продуктом неформальної дизайн-освіти є 3-місячні навчальні курси за вузькою спеціалізацією та використанням практичних кейсів. Це факт свідчить, що в Україні активно формується ринок неформальної дизайн-освіти. А отже, слід відзначити наявність потреб сучасного ринку праці в дизайнерських кадрах. Слід зазначити і про той факт, що більшість українських дизайнерів-практиків не мають вищої дизайнерської освіти, на їх думку існуюча система дизайн-освіти неспроможна забезпечити їхні освітні потреби, а сучасному ринку дизайну потрібні фахівці (середньої ланки) з широким колом практичних навичок і здатних до безперервного професійного вдосконалення [590].

З метою вивчення стану підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку кар'єри нами проаналізовано освітньо-професійні програми підготовки майбутніх дизайнерів, зокрема, і щодо виявлення компоненти професійної кар'єри, з'ясовано відповідність навчально-методичного забезпечення, здійснено аналіз форми підготовки майбутніх дизайнерів та можливість такої підготовки до розвитку професійної кар'єри; визначені кар'єрні орієнтації майбутніх дизайнерів, досліджувалися мотиви та усвідомлення бар'єрів майбутнього кар'єрного розвитку; визначалися пріоритетні способи працевлаштування випускників

Дослідженням були охоплені такі заклади освіти: Вінницький коледж будівництва і архітектури КНУБіА, Вище художнє професійно-технічне училище №5 (м. Вінниця), Мистецький коледж художнього моделювання та

дизайну (м. Київ), Косівське училище прикладного та декоративного мистецтва (м. Косів, Івано-Франківська обл.), Харківський коледж текстилю та дизайну, Коледж мистецтв та дизайну КНУТД (м. Київ), Київський коледж легкої промисловості. Усього на цьому етапі взяли участь 650 респондентів, з них 94 викладача закладів освіти художнього профілю, які здійснюють підготовку майбутніх дизайнерів; 556 студентів з перший по випускний курс. Вивчення стану підготовки майбутніх дизайнерів здійснювалося за допомогою методів аналізу навчально-методичної документації та опитуванням (анкетування, бесіда, інтерв'ювання) (Додаток В.2.)

Освітньо-професійні програми підготовки у коледжах художнього профілю є нормативним документом, у якому визначається зміст підготовки майбутніх дизайнерів за спеціальністю 022 «Дизайн», галузі знань 02 «Культура і мистецтво». Обсягом кредитів ЄКТС за освітньо-професійним ступеням молодший спеціаліст (фахового молодшого бакалавра) складає 180. Підготовлений за такою освітньо-професійною програмою фахівець може займати первинні посади: 3471 Дизайнер (художник-конструктор) (з дипломом молодшого спеціаліста); 3474 Художник-оформлювач; 3471 Колорист (художник); 4197 Макетник макетно-модельного виробництва. Узагальненими програмними результатами навчання за такими освітньо-професійними програмами підготовки є володіння базовими та фаховими знаннями, вміння виконувати мистецькі та дизайнерські твори за допомогою різних видів і технік образотворчого, декоративно-прикладного мистецтва, розробляти оригінальні художні образи дизайн-об'єктів, уміння стилізації, інтерпретації та трансформації об'єктів (джерел) творчого натхнення при розробці ідей дизайн-об'єктів, дизайн-проектів, розроблення художніх рішень дизайн-об'єктів, дизайн-проектів за правилами, законами композиції, виконання ескізів дизайн-об'єктів, дизайн-проектів засобами малюнку і живопису, художньої графіки, образотворчими засобами і техніками, за допомогою комп'ютерних технологій та графічних редакторів, розробка проектно-технічних рішень, виконання проектно-технічних рішень, розробка

дизайн-об'єкту різного призначення, для різних умов виготовлення (промислове, індивідуальне), уміння виготовляти зразки, макети, імітаційні моделі дизайн-проектів, розробляти візуальні презентації, портфоліо власних творів, дизайн-об'єктів, здатність до аналізу творів мистецтва, джерел творчого натхнення, вміння обґрунтувати, аргументувати власну думку, художнє рішення, розробку, застосовувати сучасні мистецьки, технологічні, технічні та комп'ютерні досягнення, користуватися джерелами їх оприлюднення, володіння високим рівнем граматики й культури державної та іноземної мови на рівні фахового застосування, вміння презентувати, популяризувати надбання національної, всесвітньої історико-культурологічної спадщини, навички спілкування у полікультурному, багатоконфесійному, різнополітичному суспільстві, уміння проявляти толерантність до іншої думки, здатність до спілкування із фахівцями з інших галузей та нефаховою аудиторією.

З метою вивчення можливостей впровадження компоненти професійної кар'єри в освітній процес коледжів художнього профілів здійснено аналіз розподілу обсягу навчальних годин для спеціалізації «Графічний дизайн» по циклах підготовки у різних закладах освіти. Результати порівняльного аналізу викладено графічно в діаграмах на рис. 1.5 – 1.8.

Так, у Мистецькому коледжі художнього моделювання та дизайну (м. Київ) 59% обсягу навчальних дисциплін відводиться на цикл професійної підготовки, 13% – на цикл художньої підготовки, 10% – на цикл гуманітарно-соціальної підготовки, 18% складає практична підготовка (рис. 1.5).

Принагідно зазначимо, що в Мистецькому коледжі художнього моделювання та дизайну (м. Київ) у циклі професійної підготовки викладаються такі навчальні дисципліни: «Креслення», «Макетування», «Графічний дизайн», «Фірмовий стиль і брендинг», «Розробка шрифтів», «Комп'ютерна графіка: ArhiCad, PhotoShop, 3DMax».

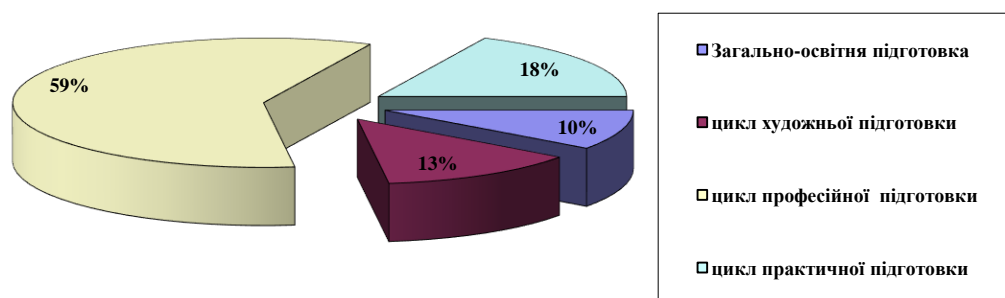


Рис. 1.5. Порівняльна кількість обсягу (%) навчальних дисциплін у Мистецькому коледжі художнього моделювання та дизайну (м. Київ)

У Вінницькому коледжі будівництва і архітектури КНУБіА – 51% обсягу навчальних дисциплін припадає на цикл професійної підготовки, 30% – на цикл художньої підготовки, 9% – на цикл гуманітарно-соціальної підготовки, 10% – практична підготовка (рис. 1.6).

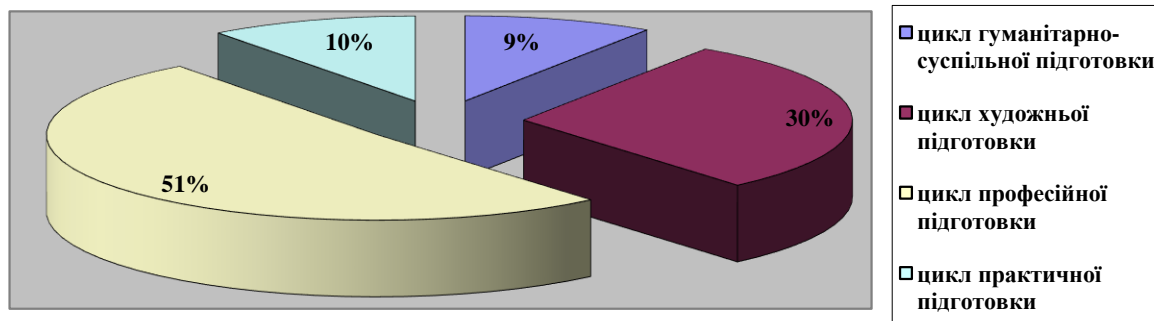


Рис. 1. 6. Порівняльна кількість обсягу (%) навчальних дисциплін у Вінницькому коледжі будівництва і архітектури КНУБіА

У циклі професійної підготовки викладаються: «Художнє проектування», «Макетування та робота в матеріалі», «Технологія процесу», «Комп'ютерне проектування», «Ергономіка в дизайні».

У Косівському училищі прикладного та декоративного мистецтва (м. Косів, Івано-Франківська обл.) обсяг навчальних дисциплін циклу професійної підготовки складає 55%, 15% – відведено на цикл художньої

підготовки, 12% – на цикл гуманітарно-соціальної підготовки, 18% – практична підготовка (рис. 1.7).

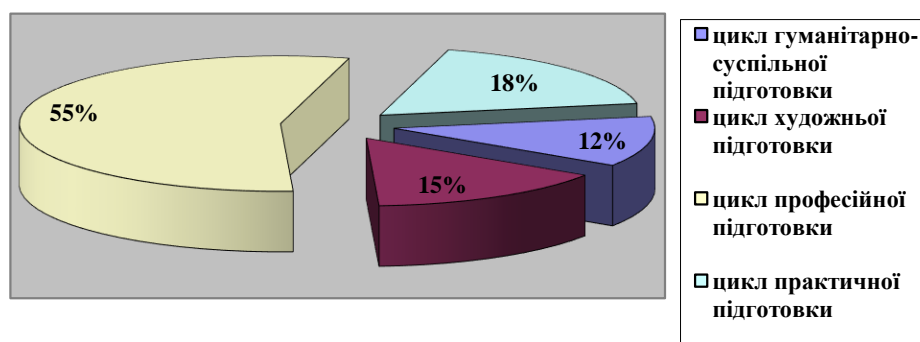


Рис. 1. 7. Порівняльна кількість обсягу (%) навчальних дисциплін у Косівському училищі прикладного та декоративного мистецтва

У циклі професійної підготовки Косівського училища прикладного та декоративного мистецтва складається з навчальних дисциплін «Декоративно-прикладне мистецтво» «Основи конструювання», «Основи проектної графіки», «Моделювання об'єкту дизайну з різних видів матеріалів».

У Коледжі мистецтв та дизайну КНУТД (м. Київ) 58% обсягу навчальних дисциплін припадає на цикл професійної підготовки, 18% – на цикл художньої підготовки, 12% – на цикл гуманітарно-соціальної підготовки, 12% – практична підготовка (рис. 1.8).

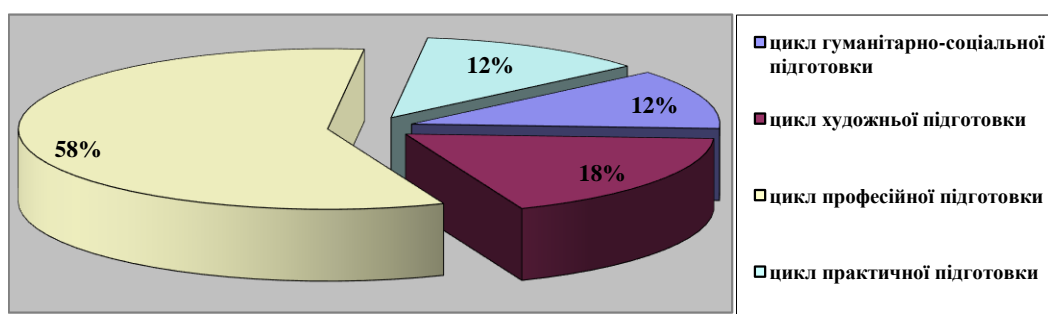


Рис. 1. 8. Порівняльна кількість обсягу (%) навчальних дисциплін у Коледжі мистецтв та дизайну КНУТД (м. Київ)

Цикл професійної підготовки ґрунтується на вивченні дисциплін «Технології», «Вступ до спеціальності», «Комп'ютерне проєктування», «Основи моделювання».

Узагальнюючи результати аналізу освітньо-професійних програм підготовки дизайнерів нами було визначено, що в усіх коледжах художнього профілю викладаються художні дисципліни («Рисунок», «Живопис», «Основи композиції», «Основи кольорознавства»), дисципліни гуманітарно-суспільного циклу («Соціологія», «Економіка»), а цикл дисциплін професійної підготовки включає вивчення «Проєктування» та «Художнє моделювання».

Аналіз освітньо-професійних програм підготовки дизайнерів у коледжах художнього профілю свідчить, що в кожному закладі освіти наявні різні навчальні плани підготовки дизайнерів; спостерігається необхідний перелік навчальних дисциплін та обсяг навчальних годин для їх вивчення; у навчальних програмах відсутня компонента професійної кар'єри; виявлено нерозробленість навчально-методичного забезпечення процесу підготовки до розвитку професійної кар'єри майбутніх дизайнерів.

Ми здійснили аналіз педагогічної кваліфікації викладачів коледжів. Щодо отриманих результатів, то слід зазначити, що професійну підготовку майбутніх дизайнерів здійснюють: викладачі I категорії – 37,23%, викладачі II категорії – 30,85%, викладачі вищої категорії – 18,09%, без категорій – 13,83%. Установлено, що викладачі вищої категорії більш задіяні у викладанні гуманітарно-суспільних дисциплін, а викладачі без категорій викладають сучасні комп'ютерні дисципліни. Загалом, розподіл за циклами підготовки можна визначити так: 39,36% – викладачі професійної (фахової) підготовки, 26,59% – викладачі художніх дисциплін, 18,09% – гуманітарно-суспільних дисциплін, 15,96% – практичної підготовки. Узагальнена характеристика викладацького складу наведена в таблиці 1.1.

Результати опитування викладацького складу коледжів художнього профілю свідчать, що в закладах освіти низький рівень обізнаності викладачів із сучасними методиками навчання, зокрема методиками підготовки

майбутніх дизайнерів до професійної кар'єри; відбувається зволікання з оновленням технологій сучасної підготовки майбутніх дизайнерів; спостерігається неготовність викладачів до інтенсивного впровадження комп'ютерних програм та сучасних інтернет-технологій в освітній процес.

Таблиця 1.1

Загальна характеристика викладацького складу

Характеристика респондентів:	Кількість осіб	%
викладачі гуманітарно-суспільних дисциплін	17	18,09
викладачі художніх дисциплін	25	26,59
викладачі професійних дисциплін	37	39,36
викладачі практичної підготовки	15	15,96
За категорією:		
вищої категорії	17	18,09
I категорії	35	37,23
II категорії	29	30,85
без категорії	13	13,83

Результати здійсненого аналізу зумовлюють низку експериментальних пошуків щодо визначення педагогічних умов, розроблення відповідної моделі та методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри.

Важливим етапом у ході дослідження було визначення пріоритетних форм підготовки майбутніх дизайнерів, що дають змогу забезпечити здійснення розвитку кар'єри (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Оцінювання пріоритетності форм підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри (за результатами опитування викладачів)

	Використання контекстного навчання	Кар'єрний коучинг	Центри кар'єри	Ярмарки кар'єри	Працевлаштування
Загальна кількість	6	16	19	24	29
у %	6,41%	17%	20,21%	25,53%	30,85%

Було встановлено, що викладачами найчастіше надається допомога у працевлаштуванні студентів (30,85%). Викладачі активно популяризують ярмарки кар'єри (25,53%); розвивають роботу центрів кар'єри (20,21%).

Найважливіша частка викладачів, що використовують кар'єрний коучинг, (17%) і незначна кількість викладачів – контекстне навчання (6,41%).

Результати опитування зображено графічно (рис. 1.9).

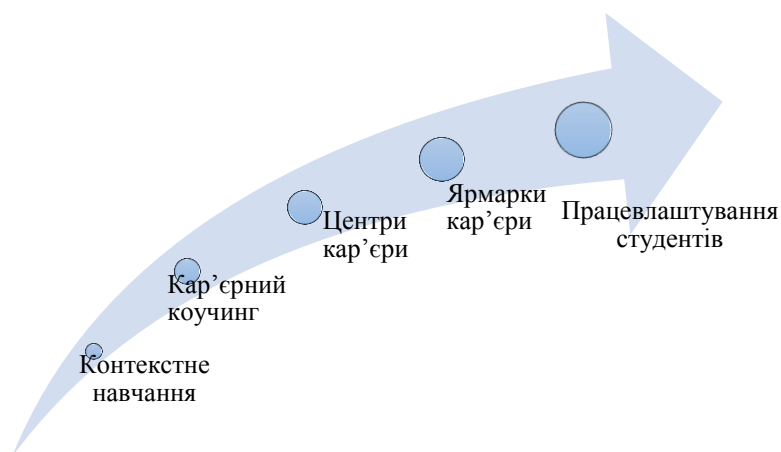


Рис 1.9. Пріоритетність форм підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри в коледжах художнього профілю.

Особливий акцент було зроблено на пріоритетність центрів кар'єри як форми організації підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (20,21% респондентів). У ході дослідження встановлено, що діяльність таких центрів спрямована на надання консультаційних та інформаційних послуг розвитку майбутньої кар'єри, створення умов для підтримки підприємницьких ініціатив, працевлаштування випускників, організації тренінгів, семінарів з метою підвищення ділової та підприємницької активності майбутніх дизайнерів. Центри кар'єри за своєю суттю призначені для створення платформи налагодження співробітництва навчального закладу з підприємствами, громадськими організаціями, засобами масової інформації, науково-дослідними інститутами, бізнесом, органами влади та місцевого самоврядування у сфері забезпечення реалізації дизайн-проектів майбутніх дизайнерів. Робота центрів спрямована на розвиток підприємницьких навичок

студентів шляхом залучення їх до практичної реалізації бізнес-проектів, у тому числі, спільно зі суб'єктами малого підприємництва, на посилення практичної спрямованості навчального процесу та залучення потенційних роботодавців до участі в навчальному процесі, на формування полігону навчальних баз практик. Основним завданням центрів кар'єри є сприяння професійному становленню майбутніх фахівців, підтримка й супровід у виборі й плануванні професійної кар'єри, залучення до реалізації власних проектів, надання допомоги у працевлаштуванні випускників.

Під час ознайомлення з роботою коледжів художнього профілю вивчався досвід проведення ярмарок кар'єри. З'ясовано, що заклади освіти беруть активну участь у ярмарках кар'єри, що відбуваються в рамках співробітництва з центрами зайнятості, провідними компаніями роботодавців. На думку 25,53% опитуваних викладачів, саме так студенти й випускники мають можливість більше дізнатися про вимоги роботодавців, правила поведінки на співбесідах, а також пройти професійну діагностику. Водночас було з'ясовано, що викладачі коледжів художнього профілю (30,85%) вважають за необхідне надавати студентам допомогу в працевлаштуванні, зокрема з правил складання резюме; надання інформації про вакансії організації, правил проходження інтерв'ю з працедавцями, консультаціями щодо напрямів діяльності та вимог компанії-працедавця.

За результатами цього напрямку дослідження встановлено, що:

- підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри відбувається стихійно, а не системно;
- більшість викладачів, які здійснюють підготовку майбутніх дизайнерів, характеризуються недостатнім рівнем знань і вмінь щодо організації цього процесу;
- викладачі здебільшого зосереджують свою увагу на засвоєнні студентами змісту навчальної дисципліни, а не формуванні готовності до розвитку професійної кар'єри.

Під час дослідження також було визначено цикл кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів. Для цього використовувалася методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна за адаптацією В. Чикер та В.Винокурової (Додаток В.3)

Його оцінювання відбувалося за критеріями вибору найбільш значущих цілей у формуванні майбутньої кар'єри та рушійних мотивів майбутньої кар'єри.

Найбільш значимими цілями в майбутній кар'єрі студенти виділили: виклик – 25 %, професійна компетентність – 20,87 %, менеджмент – 18,89 %. Майже 10,79 % респондентів відмітили автономію; 9,89% – інтеграцію стилів життя; 7,92% – підприємництво, що пов'язано з високою заробітною платою, матеріальним добробутом або іншими формами винагороди. Найменш значимими виявилися такі: служіння (2,87%); стабільність роботи (2,87%); стабільність проживання (0,9%) (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Оцінювання кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів

Критерії вибору:	кількість	%
Виклик	139	25 %
Професійна компетентність	116	20,87 %
Менеджмент	105	18,89%
Автономія	60	10,79%
Інтеграція стилів життя	55	9,89%
Підприємництво	44	7,92%
Служіння	16	2,87%
Стабільність роботи	16	2,87%
Стабільність проживання	5	0,9%

При вивченні стану підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри проводилося самооцінювання щодо визначення мотивів професійної кар'єри в майбутніх дизайнерів (Додаток В. 4).

У структурі рушійних мотивів побудови кар'єри в майбутніх дизайнерів переважають: прагнення реалізувати свої ідеї та бачення роботи організації (23,02%), прагнення до свободи і незалежності у професійному плані (19,24 %).

Менш значимими виявилися: прагнення до професійного зростання – 16 %, прагнення до самореалізації, інтерес до обраної справи – 12,95 %, повага, визнання з боку оточення – 10 %. Ще менш значимими мотивами побудови кар'єри виявилися: прагнення до багатства – 7,01 %, прагнення до свободи й незалежності в матеріальному плані – 5,94 %, прагнення до лідерства та керівництва – 5,05%, бажання мати контроль над ситуацією – 0,9% (табл. 1.4).

Таблиця 1.4.

Оцінювання рушійних мотивів кар'єри майбутніми дизайнерами

Критерії вибору:	кількість	%
прагнення реалізувати свої ідеї, бачення свої роботи в організації	128	23,02%
прагнення до свободи і незалежності у професійному плані	107	19,24 %
прагнення до професійного зростання	89	16%
інтерес до вибраної справи	72	12,95 %
визнання з боку оточення	55	9,89%
прагнення до багатства	39	7,01 %
прагнення до свободи й незалежності	33	5,94%
прагнення до лідерства та керівництва	28	5,05%
бажання мати контроль над ситуацією	5	0,9%

Під час нашого дослідження було виявлено рівень усвідомлення майбутніми дизайнерами бар'єрів у розвитку професійної кар'єри (додаток В. 4). За результатами з'ясовано, що найсерйознішою перешкодою являється: відсутність досвіду роботи за фахом, цей бар'єр найбільш значимий для студентів-випускників (45,33%). Менш значимими бар'єрами є: низький рівень практичної підготовки – вибраний 16% респондентів, відсутність потрібних зв'язків – 12,95 %; відсутність навичок працювати в колективі – 10,79 %. Практично незначимими виявилися: низький рівень теоретичної підготовки (7,01%); відсутність орієнтації на побудову кар'єри (5,05%), низький попит на певні спеціальності (табл. 1.5).

Як ми встановили, заклади освіти активно займаються працевлаштуванням майбутніх дизайнерів. Однак нас цікавила думка самих

студентів щодо ефективних способів пошуку роботи як засобу побудови майбутньої кар'єри.

Таблиця 1.5.

Самооцінювання майбутніми дизайнерами усвідомлень бар'єрів у розвитку професійної кар'єри

Критерії вибору:	кількість	%
відсутність досвіду роботи за фахом	252	45,33 %
низький рівень практичної підготовки	89	16%
відсутність потрібних зв'язків	72	12,95 %
відсутність навичок працювати в колективі	60	10,79%
низький рівень теоретичної підготовки	39	7,01 %
відсутність орієнтації на побудову кар'єри	28	5,05%
низький попит на спеціальність (відмічено тільки для спеціалізації дизайну одягу)	16	2,87%

Так, за результатами опитування, найефективнішими способами пошуку роботи, на думку майбутніх дизайнерів, є: пошук вакансій в Інтернеті (24 %); самостійна розсилка резюме організаціям, офісам, підприємствам (20 %); розміщення резюме на безкоштовних кадрових Інтернет-ресурсах (15 %). Менша частина респондентів вказала: звернення в організацію, в якій раніше проходили практику (13 %); сприяння родичів і знайомих (10 %). Ще рідше були відмічені: відвідування ярмарків кар'єри – 8 %; допомога центру кар'єри навчального закладу – 7 %; звертання до служби зайнятості населення – 3 %. Практично неефективними виявилися такі способи пошуку вакансій, як: через газету; допомога платних послуг кадрових агентств; у спеціалізованих збірках (рис 1.10).

Під час дослідження було виявлено усвідомлення майбутніми дизайнерами стратегічних напрямів розвитку кар'єри, що визначаються ситуацією на ринку праці. Установлено, що більше половини студентів (54 %) не обізнані із ситуацією на ринку праці за своєю спеціальністю. Моніторинг проходили тільки 46% респондентів, з них: 41 % респондентів відвідують Інтернет-ресурси працевлаштування і 5 % – використовують місцеві періодичні друковані видання.

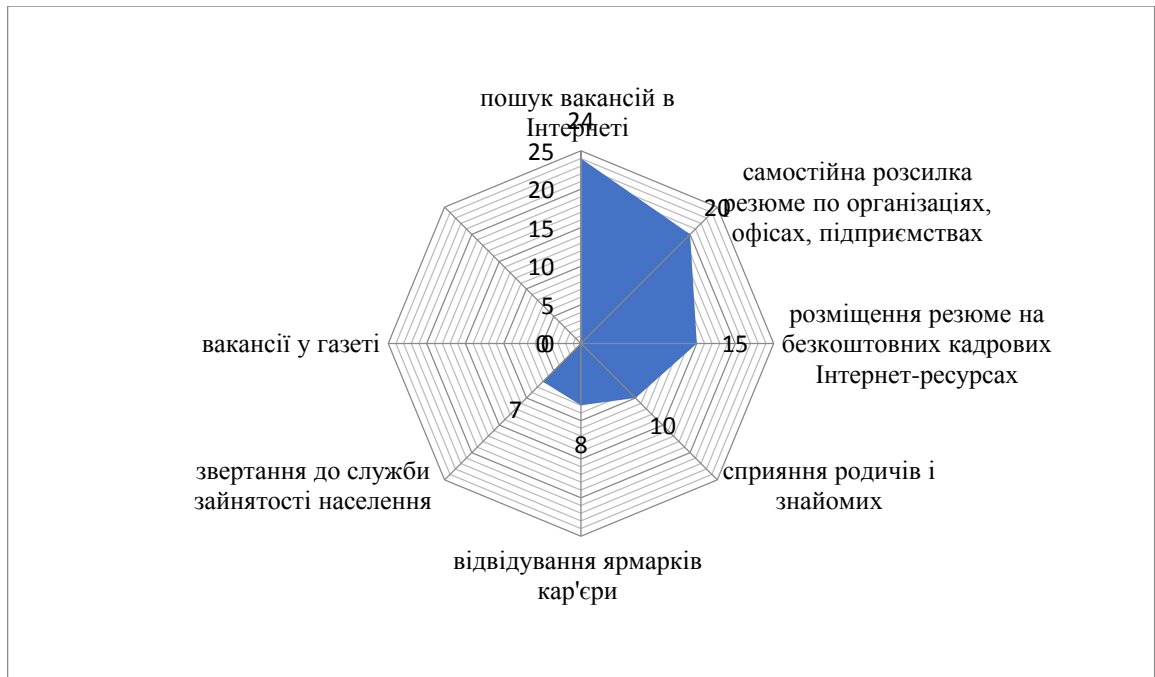


Рис 1.10. Оцінювання майбутніми дизайнерами ефективних способів пошуку роботи

Серед чинників, супутніх досягненню успіху в професійній кар'єрі, майбутні дизайнери визначають: знання своєї справи – 45%, особистісні якості – 21%, вдале працевлаштування – 18%. Найменш значимими виявилися: знання іноземних мов (15%) і наявність декількох дипломів (менше 1%) (рис 1.11).

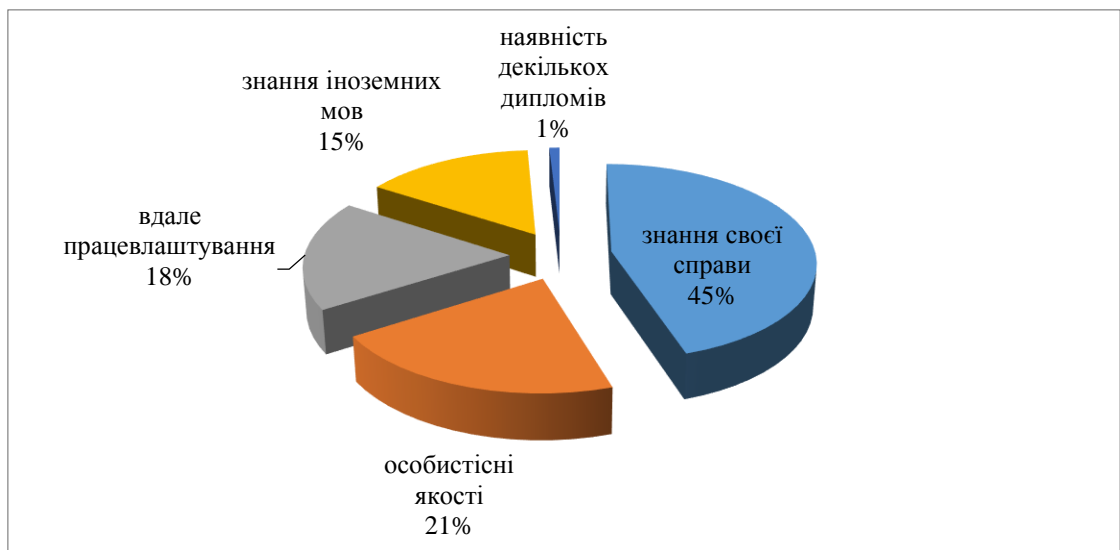


Рис. 1.11 Оцінювання чинників, супутніх досягненню успіху в професійній кар'єрі

Незважаючи на відсутність усвідомлення стратегій розвитку професійної кар'єри, складність сучасного працевлаштування на ринку праці, майбутні дизайнери демонструють: упевненість у власній професійній реалізації – 64 %, утруднюються відповісти – 26 % студентів, кількість невпевнених – 10 %. Із тих студентів, хто продемонстрував невпевненість відносно перспектив, пов'язують її з: нестабільною економічною ситуацією в країні – 16 %; відсутністю практичних навичок – 9 %; недоліком своїх професійних знань – 8 %; розчаруванням у вибраній професії – 2 %; відсутністю попиту на спеціальність цього профілю на ринку праці – 1 % (зокрема дизайнери одягу).

Під час проведеного дослідження констатовано, що для більшості майбутніх фахівців розвиток професійної кар'єри ґрунтується не на аналізі об'єктивної ситуації, оцінці власних здібностей та чітких стратегіях дій з початкової самореалізації, а на основі уявлень, що ідеалізуються. У свою чергу, це істотно утруднює процес підготовки студентів до розвитку кар'єри. Майбутні дизайнери мають низький рівень володіння сучасними технологіями розвитку професійної кар'єри, погану обізнаність про ситуацію на ринку праці. Що стосується участі закладу освіти в цьому процесі, то можна констатувати, що поки ще недостатньо реалізується така робота саме в аспекті потреб майбутніх фахівців. Коледжі хоча й проводять певні заходи у цьому процесі, але здебільшого маркетинговими засобами, спрямованими на популяризацію навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Аналіз сучасного стану підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, на підставі вивчення навчально-методичної документації (навчальних планів, програм, конспектів лекційних та практичних занять), безпосереднього спостереження за підготовкою майбутніх фахівців та проведення опитування й анкетування, дає змогу стверджувати, що:

- підготовка майбутніх дизайнерів потребує вдосконалення у навчально-методичному аспекті;

- зміст підготовки майбутніх дизайнерів не відображає особливостей побудови кар'єри в їхній професійній діяльності та не сприяє формуванню системи знань і вмінь щодо підготовленості в цьому процесі;
- методики та технології підготовки майбутніх дизайнерів не враховують повною мірою особливостей майбутньої кар'єрної діяльності та не сприяють їхній підготовленості до кар'єрного розвитку;
- не використовується потенціал рефлексії та самоосвітньої діяльності майбутніх дизайнерів під час їхньої підготовки.

Таким чином, результати цього етапу дослідження засвідчують необхідність істотного підвищення рівня підготовленості майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що сприятиме вдосконаленню системи професійних знань і вмінь, професійно важливих якостей, використанню інноваційних методик і сучасних педагогічних технологій у коледжах художнього профілю, залученню до рефлексії та самоосвітньої діяльності, що підвищить якість їхньої майбутньої кар'єрної діяльності.

Висновки до першого розділу

Результати теоретичного аналізу дали підставу констатувати, що питання кар'єрного зростання активно досліджуються ученими в наукових установах; поступово утверджуються нові моделі соціальних інституцій, де підкреслюється необхідність підготовки майбутніх фахівців зі сформованою кар'єрною компетентністю (заклади освіти, центри зайнятості, громадські осередки); спостерігається нівелювання традиційних поглядів залежності щодо професійного успіху фахівця від посади, натомість актуалізується світоглядна позиція про статус особистості як активного творця власної кар'єри. Проаналізовано особливості й специфіку професійної кар'єри в дизайнерській діяльності, що є показником успішності дизайнера; визначено структуру в цілісності таких компонентів: аксіологічного (система цінностей, необхідних для формування світогляду особистості, її культури, професійної

та життєвої перспективи), гносеологічного (комплекс знань, професійна обізнаність, що сприяє розвитку дизайнерської творчості), праксеологічного (цілісність дій та способів ефективної успішної професійної діяльності), особистісного (сукупність професійно важливих якостей, унікальність, неповторність та дизайнерська самобутність);

Здійснений аналіз наукової літератури й дисертаційних робіт із тематики дослідження свідчать, що проблема підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є актуальною в царині теорії і методики професійної освіти. На основі провідних наукових ідей філософії, соціології, психології, педагогіки розкрито зміст концепту «професійна кар'єра» як багатовимірного явища, у межах якого вибудовується траєкторія розвитку кар'єри фахівця та його життєдіяльності; поняття «розвиток професійної кар'єри» – як процесу кількісних і якісних змін у структурі особистості, що обумовлені кар'єрними орієнтаціями, цілеспрямованими кар'єрними намаганнями, позитивними кар'єрними очікуваннями та сприяють успішній професійній реалізації й досягненню кар'єрних успіхів.

Теоретичне осмислення сучасних тенденцій, закономірностей, особливостей науково-освітнього простору, концептуальних поглядів А. Борисюка, А. Кібанова, О. Терновської та інших уможливило атрибутивно-реляційне визначення поняття «підготовка до розвитку професійної кар'єри» як складової освітнього процесу, що передбачає набуття, поглиблення, розширення спеціальних кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок, формування професійно важливих якостей, які у своїй цілісності сприяють майбутній успішній професійній самореалізації та досягненню успіхів у кар'єрі. Обґрунтовано, що підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є цілеспрямованим освітнім процесом із конкретизацією змісту, форм, методів, технологій, засобів навчання, спрямованих на формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Визначено структуру такої підготовки, що утворена мотиваційно-

ціннісним (усвідомлення і прийняття професійної кар'єри), когнітивно-фаховим (система знань, необхідних для успішної кар'єрної реалізації), організаційно-процесуальним (форми, методи, технології, інформаційні засоби підготовки до розвитку професійної кар'єри), суб'єктивним (суб'єкти освітнього процесу) компонентами. У процесі означеної підготовки формується готовність майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, яку розглядаємо як особистісно-професійне утворення, що характеризується наявністю усвідомленої потреби до кар'єрного зростання, відображає комплекс набутих спеціальних кар'єрних знань і вмінь, професійно важливих якостей та забезпечує стійке прагнення майбутніх дизайнерів до побудови професійної кар'єри та успішної професійної самореалізації. Відповідно до обґрунтованої суті цього поняття виокремлено такі компоненти готовності: мотиваційний (усвідомлене ціннісне ставлення до професійної кар'єри), когнітивний (сукупність професійних, кар'єро орієнтованих, соціальних, психологічних, управлінських знань), діяльнісний (сукупність загальних і спеціальних умінь, необхідних для досягнення результатів) та особистісний (сукупність професійно важливих якостей, які сприяють успішному розвитку професійної кар'єри).

Дослідження стану підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри свідчить про неузгодженість цільових настанов і результатів навчання у змісті освітньо-професійних програм, недостатність відображення компоненти професійної кар'єри, переважання в освітньому процесі традиційних форм і технологій організації, недосконалість відповідного навчально-методичного забезпечення. Водночас, з'ясовано, що студенти коледжів художнього профілю виявляють позитивне ставлення до майбутньої професійної кар'єри, мають наміри творчої професійної реалізації в дизайнерській діяльності, вірять у власний професійний успіх, готові до вивчення можливостей кар'єрного зростання в професії.

РОЗДІЛ 2. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В КРАЇНАХ СВІТУ

2.1. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри дизайнерів в економічно розвинених країнах Європи (на прикладі Німеччини, Великобританії та Франції)

Аналіз результатів педагогічних досліджень свідчить про значний інтерес серед науковців, дослідників до підготовки майбутніх дизайнерів в інших країнах. Зокрема висвітлення зарубіжного досвіду підготовки дизайнерів у різних країнах знайшли своє відображення в науковому доробку вітчизняних дослідників: В. Даниленко [141], С. Дмитрюк [147], Г. Курьєрової [232], А. Лаврентьєва [235], Л. Оружої [322], І. Рижової [390], В. Тягура [463, 464], О. Фурса [478]. Зарубіжний досвід підготовки молоді до кар'єри висвітлено у працях Г. Бутенко [106], С. Гриншпун [135], О. Зайцевої [163], О. Калитка [184], А. Поплавської [338], Л. Пуховської [369], Н. Удовиченко [465, 466].

Загальновідомо, що розвиток Європейського співтовариства заснований на спільній угоді про право на вільне пересування капіталів, людей, ідей, знань і товарів. Прикладом такої глобалізації у країнах Європи є дизайн-освіта, де за ініціативи Університету мистецтва і дизайну в Гельсінкі та Королівського коледжу мистецтв у Лондоні в 1990 році було створено систему дизайнерської підготовки, що об'єднала шість провідних культурних і дизайнерських організацій. Система такої підготовки спрямована на забезпечення інновацій у сфері дизайну та досягнення високої якості дизайн-продукту і налічує понад 40 членів-організацій, що представляють країни ЄС. Водночас, країни Європи зберігають суверенітет своїх сфер дизайну, що мають сильні національні традиції та розвиваються під впливом певних чинників, зокрема: розвиненості місцевої інфраструктури, промислового виробництва регіону та галузевих особливостей [461].

Загалом, дизайн-діяльність у розвинених країнах Європи має певну специфіку, що зумовлено національними чинниками, але побудова й розвиток професійної кар'єри у галузі дизайну має характерні особливості.

По-перше, професійна кар'єра дизайнерів є продуктом, що задається системою освіти, при цьому майбутній дизайнер, здобувши відповідну професійну підготовку, гарантовано отримує робоче місце та має шанс на успішний розвиток кар'єри.

По-друге, дизайнерська кар'єра в європейських країнах носить індивідуальний, відносно розгорнутий у часі процес, орієнтований на активність особистості, свободу її вибору в напрямі професійного зростання з урахуванням, насамперед, її власних інтересів та можливостей.

По-третє, формування готовності до розвитку дизайнерської кар'єри, свідомо закладається майбутнім фахівцям системою освіти.

По-четверте, в країнах Європи існує функціональна система заходів (зокрема, консультування, бінари, центри), що спрямована на підтримку розвитку професійної кар'єри, розв'язання проблем самостійного кар'єрного просування майбутнього дизайнера у професійному середовищі.

По-п'яте, успішності розвитку професійної кар'єри дизайнерів у країнах Європи сприяє процес глобалізації. Створення Єдиного європейського простору – це ефективний механізм формування кар'єрного ресурсу в сфері дизайну.

У країнах Європи професійна кар'єра в дизайнерській діяльності поділяється на два основних типи: по-перше, це так званий стаф-кар'єра, тобто кар'єра, що будується в дизайнерських відділах всередині виробничих фірм і підприємств; по-друге, це незалежна кар'єра, яка будується в рамках діяльності самостійних дизайнерських бюро, що приймають й виконують окремі замовлення промислових фірм.

Стаф-кар'єра можлива для групи-дизайнерів, що завжди «під руками» у керівництва фірми, вжилися зі специфікою діяльності, добре адаптовані, здатні швидко вирішувати постійно виникаючі завдання поточної роботи.

Розвиток такої кар'єри можливий при умові розв'язання завдань, потрібних для підприємств.

Незалежна кар'єра, що розвивається в рамках діяльності самостійних дизайнерських фірм, пов'язана із загальною рисою європейського дизайну – навчання через практику. Тобто до процесу професійної підготовки майбутніх фахівців залучають дизайнерів-практиків, визнаних майстрів своєї справи. Студенти беруть активну участь у процесі створення дизайнерських об'єктів, допомагаючи дизайнерам-викладачам. Завдяки такій практиці по закінченню навчання майбутні фахівці отримують дизайн-портфоліо з професійних доробок, що допомагає в майбутньому при працевлаштуванні та вважається успішним кроком професійної кар'єри. Практичні навички, участь у реальних дизайнерських проектах високо цінуються роботодавцями, підвищуючи конкурентоздатність майбутніх фахівців, і є результативним етапом у побудові професійної кар'єри.

У країнах Європи кар'єра вважається освітнім продуктом і закладається системою освіти. Розвиток кар'єри є відносно розгорнутим у часі процесом, носить індивідуальний характер та зумовлений активністю самого фахівця. Про це свідчить професійних шлях відомих дизайнерів (Франко Москино, Доменико Дольче, Стефано Гер'єра (випускники Istituto Marangoni); Філіп Трейсі, Оссі Кларк (випускники Королівського коледжу мистецтв у Лондоні), Валентино, Ів Сен-Лоран (випускники Ecole de la Chambre Syndicale в Парижі).

Отже, проаналізуємо особливості професійної підготовки дизайнерів у країнах Європи на прикладі дизайн-освіти Німеччини, Великобританії та Франції.

Німеччина. Система дизайн-освіти в Німеччині лише найважливіших питаннях регулюється державою (на федеральному рівні). Найбільші повноваження в розвитку й регулюванні дизайн-освіти мають федеральні землі, зокрема, існують розбіжності та відмінності системи дизайн-освіти в 16 федеральних землях.

У Німеччині дизайн-освіту можна отримати у ремісничих школах (Berufsschule), технікумах (Fachschule), вищих спеціальних школах (Fachhochschule). У цій країні широко популяризується професійне навчання Ausbildung, що пов'язане з одночасною щоденною практичною роботою на підприємстві, виробництві. Багато підприємств та фірм набирають так званих Azubis учнів на виробництві. Таке практичне навчання триває три роки і закінчується набуттям практичної професії. Саме тому Німеччина займає четверте місце у світі за підготовкою висококваліфікованих спеціалістів (після Сполучених Штатів Америки, Індії та Китаю) [462].

Німеччина належить до числа передових країн у галузі дизайну за рахунок тісної інтеграції дизайну з економікою країни, що впливає на всі сторони життєдіяльності її населення. Характерною національною особливістю дизайн-освіти у Німеччині є розвинені зв'язки з промисловістю, об'єднаннями роботодавців і профспілками. Такі соціальні партнери беруть активну участь у розробці стандартів дизайнерського професійного навчання, забезпечуючи тісну взаємодію між компаніями земельного рівня та великими корпораціями, забезпечують організацію різнопланових дизайнерських послуг як місцевого рівня, так і федерального [463].

Німецьку модель дизайн-освіти можна охарактеризувати як концентрично побудовану систему навчання, що включає всі найважливіші компоненти проектування та технології, щоб надати майбутньому дизайнеру можливості відразу проникнути у сферу його майбутньої діяльності. Дизайнерські програми навчання мають різні акценти спрямованості: від більш концептуальних до конкретизації практичних навичок [388].

Найбільш відомими та престижними навчальними закладами дизайн-освіти в Німеччині є The School of Art and Design Berlin, The Berlin Weissenhof School of Art, Köln International School of Design, Universität der Künste Berlin. Ці школи мають широку мережу працевлаштування випускників завдяки зв'язкам з локальною професійною спільнотою, що підтримують саму дизайн-школу. Між навчальними закладами і роботодавцями тісна співпраця та

активний взаємозв'язок, а зміст професійної підготовки дизайнерів орієнтований на бізнес. Зокрема, у школах дизайну, де навчання спрямовуються на професійну підготовку корпоративних дизайнерів, надаються інженерні та промислові знання у сфері дизайну. У підготовці дизайнерів з консультаційної роботи акцент робиться на гуманітарні та екологічні аспекти проблеми.

При дослідженні умов розвитку професійної кар'єри в Німеччині встановлено, що ринок праці обслуговується системою інститутів, починаючи з центрів професійної інформації та закінчуючи біржами праці [464]. Німеччина відзначається налагодженою системою центрів професійної інформації, де надаються консультації щодо кар'єрної послідовності заняття професійних позицій, формування кар'єрних стратегій, надається допомога у плануванні професійної кар'єри. Під час таких консультацій з розвитку професійної кар'єри в галузі дизайну аналізуються кар'єри відомих дизайнерів, проводяться дослідження стратегії формування кар'єри, пропонуються методики управління і технології коригування індивідуальної кар'єри, обираються принципи побудови особистісної кар'єрної перспективи.

Особливу увагу при консультуванні надають проблемі самореалізації особистості у процесі професійної діяльності, що сприяє формуванню кар'єрної компетентності майбутніх фахівців. Консультанти виявляють збіги або розбіжності організаційно-виробничих умов, у яких фахівець має намір реалізувати дизайнерську кар'єру. Під час консультацій обов'язковим елементом є виявлення індивідуальних особливостей майбутніх фахівців з метою моделювання їхнього кар'єрного зростання. Під контролем консультантів знаходяться і кар'єрні стратегії майбутніх дизайнерів, які, в разі мінливості цілей, коригуються. Основне призначення консультацій такого типу – це формування у майбутнього дизайнера концептуального підходу до розвитку власної кар'єри на основі аналізу індивідуальних можливості і, відповідно, до наявних якостей. У процесі кар'єрного консультування проводяться дослідження, що спрямовані на пошук можливостей розвитку

індивідуальної дизайнерської кар'єри на основі ілюстративної ролі творчості успішних дизайнерів, що сприяє посиленню інтересу до способів планування власного кар'єрного зростання.

Великобританія. У Великій Британії дизайн-освіта перебуває під безпосереднім контролем держави та регулюється централізованим чином. Цій країні вдалося досягти того, що кількість випускників з дизайнерського напрямку обмежується визначеними цифрами, що відповідає потребам галузі в молодих фахівцях відповідного профілю. Система англійської дизайнерської освіти охоплює сьогодні понад тисячу курсів з різних аспектів і галузей дизайну, що викладаються у 188 навчальних закладах. У Великобританії здійснюється спеціальне фінансування розробки навчальних програм для дизайнерських навчальних закладів, додаткове субсидування виробничої практики та заходів з випуску навчальних засобів по дизайну [106].

Дизайн-освіта у Великобританії має усталені традиції та яскраво виражену спадкоємність. Загалом, розвиток дизайну в цій країні починається з відкриття шкіл промислового дизайну. Першою з них стала Лондонська школа дизайну (School of Design), яка була перейменована в Національну художню навчальну школу (Central Training School for Art), а пізніше – у Королівський коледж мистецтв (Royal College of Art). Основною метою підготовки фахівців з дизайну в цьому навчальному закладі було забезпечення промислового виробництва дизайнерськими розробками. Саме розвиток промислового дизайну сприяв тому, що з середині XIX ст. Великобританія стає лідером європейських держав, займаючи перше місце у світовій торгівлі. Такий підхід спостерігається і в сучасній дизайнерській освіті, де з напрямку індастріал-дизайн готується найбільша кількість студентів, друге місце – дизайн середовища, третє – графічний дизайн. Цей показник залишається у Великобританії досить стабільним упродовж багатьох років, але реформаторські акти в дизайн-освіті відбуваються систематично.

Ведучи мову про англійський дизайн, потрібно зазначити три принципи дизайнерської освіти: по-перше, акцентується, що студенти будуть

працювати в різних галузях промисловості і повинні бути інженерами; по-друге, їхня особлива роль при створенні зразків виробів заключається в турботі про зовнішній вигляд, зручність в обігу і легкості експлуатації; по-третє, від них чекають творчого ставлення до своєї роботи, що передбачає наявність соціальної відповідальності за формування навколишнього середовища.

Щодо професійної кар'єри в дизайнерській сфері, то у Великобританії її розвиток носить індивідуальний характер. У цій країні професійна кар'єра можлива тільки для постійних працівників підприємства. На кожному підприємстві існує певна кількість працівників, які є висококваліфікованими, а решта працівників – тимчасові. На підприємствах відсутні програми кар'єрного розвитку кадрів. Але у Великобританії налагоджена система публічних шкіл (бінарна система), що уможлиблює надання послуг з розвитку та управління професійною кар'єрою [147].

Зазвичай, найчастіше працевлаштуванням майбутніх дизайнерів займаються викладачі-дизайнери, які є власниками дизайнерських студій і запрошують молодих фахівців на роботу, оскільки знають їхні творчі можливості. Також дизайнери-випускники беруть активну участь у міжнародних виставках та створюють виставки власної творчості. Молоді дизайнери обов'язково є учасниками Міжнародного фестивалю дизайну Design Festival, Міжнародної виставки дизайну – 100% Design, Міжнародної виставки ексклюзивного інтер'єрного дизайну – Decorex International, виставки молодих дизайнерів, ювелірів, художників, скульпторів з усього світу – Art Georgia, виставки дизайну меблів – Confession of design та ін. Завдяки популяризації власної творчості та створення креативних дизайнерських об'єктів уможливорюється кар'єрне зростання дизайнерів.

Найбільш відомими та престижними навчальними закладами дизайноосвіти у Великій Британії є: University of the Arts London, Central St. Martins College of Art & Design, London College of Communication. Зокрема

випускниками University of the Arts London є відомі дизайнери Джон Гальяно, Сер Пол Сміт, Вівьен Вествуд, Стелла МакКартні, Александр МакКуїн.

Найпрестижніша Лондонська дизайн-школа Central St. Martins College of Art & Design співпрацює з такими підприємствами, як GlaxoSmithKline, Unilever, Tetley, а відомий London College of Communication працює з випускниками до дизайн-підприємств Bloomberg, BBC, Paul Smith.

Тісна співпраця навчальних закладів з підприємствами визначає основні напрями професійної підготовки майбутніх дизайнерів. Наприклад, школа Central St. Martins College of Art & Design готує фахівців із п'яти напрямів: School of Art (теорія мистецтва та дизайну, образотворче мистецтво, професійне фотомистецтво), School of Fashion and Textiles (сфера моди, коштовностей, арт-критика, комунікації та кураторства); School of Communication, Product and Spatial Design (графічний дизайн, індустріальний дизайн, комунікаційний дизайн); Byam Shaw School of Art (програми, пов'язані з образотворчим мистецтвом); Drama Centre (сфера акторського мистецтва та перформансу). London College of Communication готує фахівців в області дизайну фотографії, реклами, sound arts, видавничої справи, кінематографу, анімації та медіа.

Франція. Специфіка розвитку дизайну у Франції полягає в тому, що уряд виступає головним замовником на великі дизайн-проекти. Так, урядом Франції було прийнято постанову про довгостроковий розвиток художнього конструювання промислових виробів і підготовку дизайнерських кадрів у країні. Особлива увага в постанові приділялася необхідності використання методів дизайну для поліпшення якості і зовнішнього вигляду продукції, її споживчих властивостей, зниження собівартості виробів. Підготовка професійних дизайнерів здійснюється у восьми державних і приватних навчальних закладах, зокрема найпрестижнішими є: Вища школа промислового дизайну, Вище національне художньо-промислове училище, Вища національна школа декоративного мистецтва, Вища національна школа

прикладного мистецтва і художніх ремесел, відділення дизайну Технологічного університету в Комп'єні та ін.

У вирішенні актуальних питань дизайн-освіти беруть участь державні установи. Наприклад, до складу адміністративної ради Вищого національного художньо-промислового училища включені представники семи міністерств – культури, промисловості, вищої та спеціальної освіти й інші. За такого підходу створюються умови для проведення досліджень в області концепцій дизайнерських розробок та забезпечується високий рівень підготовки майбутніх дизайнерів.

Велика увага приділяється розробці програми обміну студентів та взаємозв'язку з різними фірмами і промисловими підприємствами, зарубіжними навчальними закладами. Зокрема, на Міністерство закордонних справ покладено вирішення питання про включення дизайну в перелік пріоритетних галузей професійної підготовки, на які виділяється спеціальний фонд для організації щорічних стажувань студентів за кордоном.

У Франції створено міжвідомче Управління по сприянню розвитку дизайну, основним завданням якого є, незалежно від освіти і практичного досвіду, розподіляти студентів по проектних командах, де вони організують свою роботу, визначають програму діяльності над проектами, що здійснюються найчастіше в контакт з промисловістю. Студенти також навчаються досліджувати, підбирати інформацію, аналізувати джерела і отримані дані, встановлювати особисті контакти, визначати свій рівень знань і оцінювати рівень знань інших. Навчальна програма таких досліджень побудована на основі «модульних елементів» різної тривалості й насиченості, виконується під контролем координатора за сприянням експертів та з урахуванням різноманітних індивідуальних особливостей студентів. Загального щорічного навчального плану не існує, студенти створюють свої програми відповідно за їх індивідуальними завданнями і потребами. Кожен студент має індивідуальну програму, схвалену куратором.

Дизайн-освіта Франції має свій центр педагогічної документації, у якому працюють інформатори, документалісти, продюсери, видавці, фахівці з мистецтвознавства, що пропонують майбутнім дизайнерам різноманітні інформаційні послуги. Звернувшись до центру, можна отримати як консультацію, так і доступ до використання баз даних відео-матеріалів з розробки будь-якого дизайнерського продукту, документів архівів, музеїв, каталогів, інформаційних бібліотек тощо. Важливою функцією центру педагогічної документації дизайн-освіти є інформаційне забезпечення складової професійної підготовки [141].

Франція має центри педагогічної документації різних рівнів. Йдеться про Національний центр педагогічної документації в Парижі (CNDP), регіональні центри педагогічної документації (CRDP), центри педагогічної документації в департаментах (CDDP), центри документації та інформації (CDI) в кожному навчальному закладі. Кожен центр постійно оновлює бібліотечний фонд та фонд навчальних аудіовізуальних засобів. Між центрами ведеться інтенсивний обмін інформацією, що уможливорює створення єдиної національної мережі. Важливо, що центри педагогічної документації співпрацюють зі службою науково-популярних фільмів й активно використовують телебачення [136]. Спеціально розроблені серії мистецьких телепрограм уможливають вивчення теоретичних дисциплін з архітектури, дизайну, живопису, історії театру, кіно, цирку, фотографії тощо. Освітні можливості французького телебачення активно використовуються у популяризації розвитку дизайнерської кар'єри висвітлюючи можливості партнерства та співпраці з роботодавцями в галузі дизайну. З цією метою створена Дирекція стратегічних дій (DAS), яка здійснює заходи з активізації співробітництва освітніх каналів з європейськими телеканалами інших країн.

Працевлаштуванням у Франції займається Національне агентство зайнятості, що має розгалужену мережу державних агентств (бюро найму). Таке агентство виконує посередницькі послуги з працевлаштування усім

вікових груп населення, але недоліком такої роботи є те, що в небагатьох державних агентствах є спеціалізовані відділи по роботі з молоддю.

Французька методика підготовки фахівців з дизайну визначається такими школами дизайну, як: Ecole de la Chambre Syndicale de la Couture Parisienne, ESMOD, LISAA, The Institut Francais de la Mode, Parsons Paris. Ці навчальні заклади практикують відкриті навчальні плани освітнього процесу і тісно співпрацюють з мережею підприємств. Зокрема, LISAA – інститут прикладних мистецтв Франції – є партнером відомої компанія DreamWorks з виробництва фільмів, мультфільмів та відеоігор. Студенти інституту виконують реальні проекти на цьому підприємстві. Крім того, LISAA входить до міжнародної асоціації CUMULUS, що об'єднує університети та школи у сфері мистецтва, дизайну та медіа. Така міжнародна асоціація організовує галузеві професійні проекти, що сприяють реальному і швидкому кар'єрному розвитку майбутніх дизайнерів [476].

Індивідуальний розвиток професійної кар'єри у дизайні презентується й у Франції. З цією метою у ЗМІ та на телебаченні популяризуються моделі успішної професійної кар'єризації відомих дизайнерів, зокрема випускників Parsons Paris та засновників домів мод: Крістіан Діор, Крістіан Лакруа, Ів Сен Лоран, Коко Шанель, Юбер де Жіванші.

Яскравим явищем у Південній Європі є дизайн Італії. Особливості розвитку дизайнерської кар'єри в Італії ми розглянемо в наступному параграфі.

2.2. Особливості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри в Італії

На відміну від країн Європи, італійська модель дизайну розвивалася в умовах відсутності масової промисловості, що було своєрідним мотиватором широкої соціальної апробації дизайн-продукту та започаткуванням раціонал-функціоналізму у цій сфері. Відсутність масової промисловості була

несприятливою умовою розвитку дизайну, але стала запорукою формування духу експерименту. Міжнародне визнання італійського дизайну зазначається саме в експериментальному, нерегламентованому впровадженні результатів дизайну в економічну структуру з характерним інноваційним механізмом дизайнерського проектування.

Знаменитий італійський стиль у моді, дизайні автомобілів, меблів та предметів для сервірування столу вражає своєю елегантністю, оригінальністю та досконалістю. В Італії ставка зроблена на надання дизайнерам повної свободи, що сприяє розвитку багатьох авторських концепцій. Gucci, Versace, Valentino, Armani, Max Mara – це далеко не повний перелік всесвітньо відомих італійських fashion-брендів.

Становлення італійського дизайну варто розглядати як частину мистецького процесу світового розвитку, що зумовлено історичною самобутністю та географічним розташування цієї картини. Справжній фурор італійський дизайн зробив у середині 60-х, коли акцент було надано стимулюванню виробників меблів. Дизайнери цього сектора запропонували такі небачені форми, незвичайні матеріали й технології, на які не насмілювалися фабрики країн світу. Із цього часу Італія стала меккою європейського дизайну [141].

Однак, що стосується освіти, то ситуація там дуже специфічна і нетипова для країн Європи. Система дизайнерської освіти, в англійському розумінні, в Італії взагалі відсутня. Поясненням цього парадоксу є те, що упродовж минулого століття ця освітня галузь трансформувалася з розкиданих по країні низки художніх шкіл у достатньо ефективно функціонуючу систему навчальних закладів, що здійснюють підготовку за різними напрямками й освітніми програмами.

Створення системи дизайн-освіти припадає на період післявоєнної реконструкції. Дизайн-освіта в Італії розглядалася з двох позицій: як реформа архітектурно-художньої освіти, що спрямована на подолання академізму, зближення навчання із життям; як експериментальний центр широких

соціокультурних програм. Результатом такої системи дизайнерської освіти в Італії стало те, що італійська школа дизайну напрацювала свою самобутність і самостійність – італійський дизайн воістину унікальний за сміливістю реального проектування. Він займає виняткове місце за ступенем упровадження концептуальних, авангардних проектів, упровадження як безпосереднього – в промислове виробництво, так і опосередкованого – у світову художньо- проектну культуру. Сучасна дизайн-освіта в Італії за своїм характером та структурою не вписується в академічну схему, саме це й визначає своєрідність італійського стилю в дизайні [232].

Систему дизайн-освіти в Італії побудовано за гнучкою схемою. Студенти навчаються за індивідуальними графіками з мінімумом обов'язкових предметів і самостійно визначають терміни складання іспитів. При обов'язковому відвідуванні занять сесії не складають кожен семестр, натомість прослуховується курс лекцій, а іспити складають тоді, коли це студенту зручно. Увага, насамперед, приділяється підготовці до прикладного та практичного використання отриманих навичок. Уся італійська система дизайн-освіти здебільшого побудована на самоосвіті та самодисципліні. В Італії освіту отримують не відразу після школи, а часто, через пару років, заробляючи на навчання.

Як і в багатьох інших країнах західного світу, в Італії дизайн-освіта в основному орієнтована на підготовку практико-орієнтованих, але вузькопрофільних спеціалістів. Дизайнерські навчальні заклади мають міцні зв'язки з виробництвом, що дає можливість студентам не тільки вчитися у професіоналів, але й проходити практику, а до кінця навчання працювати у провідні світові студії дизайну та моди. Італія – це одна з тих країн, яка зуміла поєднати свої давні традиції із сучасними підходами. Італійські освітні заклади мають гнучкий підхід до навчальних програм. Щоб стати затребуваним дизайнером та успішно побудувати професійну кар'єру, в Італії необхідні три компоненти: талант, працьовитість та освіта.

Дизайн-освіта в Італії має свою філософію, що полягає у використанні сильних сторін традиційних ремесел, історично сформованих у кожному регіоні. Так, зазвичай, розпису по склу їдуть вчитися у Венецію, до Мілану – за можливістю опинитися за лаштунками модних показів, у туринському регіоні найвідомішим та найпопулярнішим є курс автомобільного дизайну, так як тут знаходяться штаб-квартири таких авто-гігантів, як Pininfarina та Fiat Group. У Римі викладають дизайн моди, інтер'єр квартир, індустріальний графічний дизайн, проводяться заняття з дизайну аксесуарів, взуття та ювелірних виробів, сценарного мистецтва, відео- і мультимедійного дизайну.

В Італії у сфері дизайну високо цінують практичну підготовку. Принцип італійської дизайн-освіти – залучати студентів до проектної роботи та стимулювати їхні творчі можливості, використовуючи сучасні технології. Італійські дизайнерські школи роблять виставки студентських робіт у фойє навчальних закладів, що носить назву «метод фойє». У будь-який час студентам надаються аудиторії та класи, де вони самостійно можуть займатися розвитком своїх талантів, навіть уночі в стінах дизайнерських навчальних закладів часто можна зустріти працюючих молодих людей. Це норма, оскільки майбутні дизайнери займаються творчістю, що заохочується у будь-якому прояві.

Особлива риса італійської дизайн-освіти полягає в тому, що її система найповніше враховує інтереси студентів і передбачає наявність великої кількості практичних та спеціалізованих дисциплін, у порівнянні з теоретичними заняттями. Майбутні дизайнери хоча й працюють самостійно, але в навчальному закладі створена система семінарів, побудована на дискусіях та обговореннях вивченого матеріалу, активно використовуються і майстер-класи. У кожного студента є свій персональний наставник, завдання якого – допомогти розібратися в новому матеріалі. Особлива демократія в Італії й у відносинах із професорами. Соціальних бар'єрів між студентами і викладацьким складом немає. У цілому навчальний процес побудований так, що викладачі швидше радять і направляють розвиток студента в певне русло.

Серед викладачів значаться: редактор італійського Vogue Сара Майно, Луїза Бецці, консультант Tod's, Марко Рікетта з Hermes і Стефано Пілаті, креативний директор Yves Saint Laurent.

Найбільшою в Європі лабораторією світлового дизайну, унікальним театром моди є Istituto Europeo di Design. За своєю структурою цей італійський навчальний заклад складається з чотирьох підрозділів: моди (IED Moda Lab), дизайну (IED Design), візуального мистецтва (IED Arti Visive) і комунікацій (IED Comunicazione). Рейтинг цього італійського навчального закладу доволі високий як на батьківщині, так і за кордоном. Відомо, що королева Великобританії Єлизавета II під час свого візиту до Італії спеціально виділила час на відвідини інституту. Istituto Europeo di Design належить найбільший кампус школи дизайну, регулярно відкриваються нові відділення та впроваджуються інноваційні дисципліни. Інститут оснащений найкращою сучасною технікою, усі комп'ютерні зали працюють з обладнанням MAC.

Istituto Europeo di Design – одна з кращих шкіл автомобільного дизайну в світі. Багато випускників працюють у таких компаніях, як: Ferrari, Benetton, Valentino, Pininfarina, Lancia, BMW, Toyota, IKEA та інших. Ще під час навчання студенти організують власні тюнінгові покази дизайну авто та беруть активну участь в міжнародній автомобільній виставці в Женеві. Зокрема, професія транспортного дизайнера передбачає стабільно високий дохід у більшості країн світу, їхні зарплати приблизно відповідають гонорарам зірок NBA і Голлівуду. Академічна програма з дизайну автомобілів (Course of Car Design IED) – це фундаментальні знання з основ дизайну автомобіля, інженерії, ергономіки, аеродинаміки, креслення, презентації концепту, програм 3D-моделювання. Крім того, програма передбачає заплановані екскурсії в шоу-руми найдорожчих і найпрестижніших концернів автомобілів світу: Ducati, Ferrari, Giugiaro, Museo dell'Auto, Piaggio, Pininfarina. Використання таких форм навчання у професійній підготовці сприяє налагодженню професійних зв'язків майбутніх дизайнерів із фахівцями світу

автомобільного дизайну, дає можливість прослухати курс лекцій від провідних фахівців підприємств.

Таким чином, італійська дизайн-освіта представляється як поліцентрична, гнучка і динамічна система, що характеризується багатьма факторами – від глибинної культурної традиції та особливостей національного характеру до специфічних умов глобалізації сучасного суспільства.

Із вибором напряму навчання та пошуком роботи населенню в Італії, допомагають дві головні установи: з одного боку, це Міністерство праці і соціальної політики (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) та підпорядковані йому регіональні представництва; з іншого – Міністерство освіти, університетів і досліджень (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca), що керує діяльністю місцевих закладів освіти. У сучасних італійських дизайнерських навчальних закладах працює спеціальний відділ, що відслідковує тенденції розвитку дизайну і потреби ринку.

В Італії створені сприятливі умови для розвитку дизайнерської професійної кар'єри, це пов'язано зі створенням гнучкої, державно продуманої системи безперервного навчання. Ще під час навчання випускнику пропонуються різні види допомоги для полегшення процесу знаходження свого місця у світі професій та працевлаштування. В Італії створені центри професійного навчання, що надають інформаційну, навчальну і консультаційну діяльність та підтримку в самоорієнтації особистості. У центрах працюють консультанти-куратори, які надають інформацію про можливості працевлаштування як в Італії, так і в інших європейських країнах, умови отримання стипендії для подальшого навчання, ознайомлюють з програми післядипломної освіти. За допомогою консультанта можливо розробити план професійного росту, отримати психолого-педагогічну підтримку з проблем адаптації до професійного середовища.

Основними особливостями розвитку дизайнерської кар'єри в Італії є державна підтримка через Міністерство праці й соціальної політики, яке співпрацює з Управлінням університетів. Такі центри професійного навчання

надають інформаційну, навчальну і консультаційну допомогу та підтримку майбутнім дизайнерам у кар'єрному розвитку. Як і в інших країнах Європи, в Італії розвиток кар'єри у сфері дизайну носить індивідуальний характер і залежить від якості та рівня освіти. У навчальних закладах створені необхідні умови для підготовки практико-орієнтованих, креативних, інноваційно-озброєних фахівців. Навчальні програми підготовки майбутніх дизайнерів вузькоспеціалізовані й орієнтовані на розвиток регіонального дизайну, що пов'язано з історичними сформованими умовами традиційних ремесел певного регіону. Ще під час навчання майбутні дизайнери мають можливості налагодження професійних зв'язків завдяки використанню таких форм навчання, як шоу-рум, «метод фойє», участь у міжнародних виставках.

2.3. Новаторство підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у скандинавських країнах

Промисловий дизайн, меблі і предмети декоративно-прикладного мистецтва завжди були однією з найбільших статей експорту країн Північної Європи. Скандинавські дизайн-вироби складають міжнародну конкуренцію та дивують широким асортиментом, де пропонуються речі на будь-який смак: від традиційних виробів до захоплюючих сучасних конструкцій і матеріалів. В усьому світі відомі імена скандинавських дизайнерів Берге Могенсен (Børge Mogensen), Финн Йюль (Finn Juhl), Ханс Вегнер (Hans Wegner), Арне Якобсен (Arne Jacobsen), Поуль Кьєрхольм (Poul Kjørholm), Поуль Хеннінгсен (Poul Henningsen) і Вернер Пантон (Verner Panton). Скандинавський стиль дизайну характеризують чіткі та прості лінії, акцент на функціональність, його часто називають мінімалістичним.

Важливою рисою скандинавського дизайну є соціально-орієнтований підхід. Дизайнери Північної Європи миттєво пропонують дизайн-вироби, що відповідають сучасним умовам суспільства. Наприклад, за директивою ЄС до

2020 року планується скорочення споживання енергії на 20 %. Скандинавські дизайнери запропонували міжнародну конкурентоспроможну дизайн-продукцію, що відповідає стандартам енергоефективності, та активно розвивають напрям еко-дизайну.

Кар'єра у сфері дизайну в країнах скандинавії, як і в Європі загалом, розпочинається з отримання освіти. Дизайнерську освіту в країнах Північної Європи можна отримати у Колдингській школі дизайну (Данія), Амстердамській академії Герріта Рітвельда (Нідерланди), в Копенгагенській школі дизайну і технологій (Данія), Beckmans College of Design (Швеція), Національній академії мистецтв Бергена Берген (Норвегія), Королівській академії мистецтв Гаага (Нідерланди). Освіта в цих країнах будується на науці, перевіреному досвіді, дослідженнях, творчому розвитку та пройшла шлях свого історичного становлення.

По структурі системи освіти скандинавських країн дуальна, зокрема, у Швеції визначається як унітарна, а в Данії та Норвегії – як бінарна. Унітарна система освіти переважно складається з університетів (частка інших, відповідних до них закладів, становить незначний відсоток). Бінарна система включає університетський та неформальний сектори, що має чітко окреслену структуру. У цій системі університети пропонують програми з поглибленим теоретичним курсом, спрямованим на ґрунтовний науковий пошук, а заклади неформальної освіти – програми професійного навчання високого рівня. З європейських країн бінарну систему вищої освіти мають Бельгія, Греція, Данія, Ірландія, Нідерланди, Норвегія, Швейцарія та інші.

У країнах Північної Європи відсутнє поняття престижних навчальних закладів як, наприклад, в США або у Великобританії. Дипломи навчальних закладів скандинавських країн мають однакову цінність і визнаються іншими країнами. Тому освіта вибирається не за популярністю навчального закладу, а за тією спеціальністю, яку є бажання отримати.

Освіта Швеції, Данії, Норвегії, за окремими винятками, характеризується державним рівнем управління, що визначається високою

відповідальністю за її стан на різних рівнях: законодавчому, здійсненні фінансування, участі в міжнародних об'єднаннях, забезпеченні співробітництва з підприємницькими структурами. Деякі приватні навчальні заклади одержують від держави субсидії. У вирішенні освітніх завдань країни скандинавії мають автономний підхід до управління навчальними закладами.

Дизайнерські навчальні заклади користуються високою конкурентоздатністю, що пояснюється досягнутим рівнем якості навчання, відповідністю вимогам часу, динамізмом, гнучкістю у прийнятті необхідних освітніх рішень. Освітній процес у системі дизайн-освіти будується відповідно до вимог Болонського процесу. У системі освіти існують відкриті, демократичні стосунки між студентами і викладачами, в яких цінується особиста ініціатива та творче мислення. Існують заохочувальні засоби, що стимулюють розвиток у студентів здібностей до самостійного аналітичного мислення, творчості.

Незалежно від сфери дизайну, головною метою навчання є розробка інноваційних рішень і технологій, що застосовуються в реальному світі. Традиційні лекції обов'язково супроводжуються практичними заняттями в групах, де студенти використовують отримані знання та напрацьовують досвід, активно пропонуючи свої ідеї. Такі методи навчання вимагають високого рівня особистої ініціативи і незалежності мислення, що, в підсумку, допомагає досягати кар'єрного успіху в дизайнерській сфері. Студентам надається освіта, що буде потрібна на ринку праці, тому програми мають вузьку спеціалізацію.

У скандинавських країнах добре розвинений корпоративний дизайн, тому основною ознакою дизайн-освіти є професійна підготовка корпоративних дизайнерів.

У дослідженнях з дизайну активно використовується мережева співпраця з приватним сектором через дослідницькі проекти і специфічні consortiums в промисловості, зокрема, мода, меблі, дизайн тканин. Знання й інноваційна динаміка дослідницького докiлля забезпечують приватні

підприємства цінною платформою для розвитку і створення рішень дизайну, що переслідують комерційні цілі, а також в обслуговуванні громадян країн.

Обов'язковий елемент дизайнерської освіти – проходження практики. Це дає змогу студентам не лише застосувати отримані знання, але й встановити професійні контакти в індустрії дизайну, де вони планують працювати після закінчення вузу.

Заклади освіти взаємодіють з громадою, докiллям і надають інформацію про свою діяльність. Тому більшість навчальних закладів об'єднані в систему Центрів освіти. Місія таких об'єднань полягає в навчанні висококваліфікованих та професійних дизайнерів, комунікаторів і технологів, здатних працювати в міжнародному просторі. Наприклад, у південній Швеції ця вимога реалізується на практиці через організацію “інноваційних парків”, де здійснюються проекти різних видів дизайнерської діяльності.

У скандинавських країнах взаємодія із суспільством розглядається важливим обов'язком навчальних закладів. Навчальні заклади беруть участь у проведенні громадських дискусій, обговореннях, підтримують наукові зв'язки з іншими закладами освіти. Від закладів освіти вимагається обмін знаннями і компетенціями з суспільством.

Водночас, освіта Швеції, Данії, Норвегії, як і інших країн Європи, не ізольована від тих процесів, що характеризують сучасний європейський освітній простір: глобалізації, інтернаціоналізації, гуманітаризації, гуманізації, демократизації, безперервності, масовості, технологізації та інших ознак, що стали провідними тенденціями в сучасному розвитку європейської освіти. Відбувається інтеграція внутрішніх та зовнішніх чинників, що зумовлюють сучасний стан функціонування систем освіти цих країн.

У сфері дизайну працюють конструкторсько-дизайнерські бюро та дотична до їх розробок індустрія з розвинутою інфраструктурою менеджменту та маркетингу. У громадській свідомості країн Скандинавії чітко закріплені стереотипи сприйняття значення, ролі та функціональних меж дизайну. Цій чіткості й прозорості, у розумінні дизайну, можна завдячувати лінії реклами,

що завжди йде у супроводі до усіх дизайнерських брендів. Процес скандинавського дизайну добре відпрацьовано за схемою: від розробки до реалізації виробів.

Загалом зазначимо, що розвиток професійної кар'єри у країнах Північної Європи залежить від своєрідності основних принципів трудових відносин, що складають певну скандинавську модель, яка за своєю суттю є соціал-демократичною і характеризується такими особливостями: високий рівень правової захищеності працівників; жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць; регіонально-галузеве тарифне регулювання оплати праці із законодавчо встановленим мінімумом та відносно невелика диференціація оплати праці.

У скандинавських країнах, як і в Європі загалом, спостерігається тенденція централізації процедури колективних переговорів між роботодавцями та найманими працівниками, що, крім прагнення конкретизації вимог до умов виробництва, має на меті створення умов мобільності і кар'єрного розвитку фахівців. У цих країнах укладення колективних угод відбувається на рівні держави, хоча в інших країнах Європи це відбувається на рівні галузі промисловості або окремої сфери послуг. Активна роль держави проявляється і в розробці та здійсненні програм, що стосуються ринку праці. Державне регулювання ринку праці полягає в забезпеченні політики повної зайнятості. Наприклад, у Швеції сформувалася і протягом багатьох років успішно функціонує систем партнерських відносин роботодавців та профспілок, що існує на принципах довіри, співробітництва й взаєморозуміння.

У скандинавських країнах професійному розвитку працівників підприємств приділяється значна увага. Управління кар'єрою персоналу здійснює підприємство та отримує за це державну допомогу, контроль проводиться при ефективній роботі профспілок. Отже, високий рівень правової захищеності працівників, жорсткі норми трудового права, наявність бінарної системи освіти, ґрунтовна практична підготовки створюють

позитивні умови для розвитку професійної кар'єри майбутніх дизайнерів у скандинавських країнах Європи.

2.4. Національна своєрідність підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри країн Східної Азії (на прикладі Японії)

У країнах Східної Азії професійна кар'єра в дизайнерській діяльності має національну своєрідність, що визначається не індивідуальними кар'єрними досягненнями особистості, а престижністю підприємства, на якому працює фахівець. В азіатських країнах на підприємствах існує розгорнута система кадрової політики, що займається кар'єрним зростанням працівників та організацією їхнього планомірного кар'єрного переміщення, котре відбувається як із врахуванням інтересів працівників, так і потребами виробництва. Основними завданнями такої системи є закріплення на підприємстві стабільного контингенту працівників, своєчасне забезпечення виробництва та раціональне використання висококваліфікованих кадрів.

Промисловість країн Східної Азії – від високоспеціалізованого машинобудування, приладобудування, радіоелектроніки, індустріального вироблення побутової техніки та художніх виробів – забезпечена широким діапазоном дизайнерських кадрів. Розвиток персоналу з дизайну для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність таких інвестицій визначається необхідністю забезпечення успішного розвитку підприємства, впровадження новітніх технологій, підвищення продуктивності праці. Зазначимо, що дизайнерському сектору на підприємствах характерними є дві групи активізації виробничих інвестицій, зокрема, це загальний кадровий потенціал підприємства та розвиток особистісного потенціалу працівника. Великі підприємства забезпечують навчання свого персоналу без відриву від виробництва, на робочому місці, запрошуючи викладачів мобільних дизайн-шкіл або представників американської чи європейської системи підготовки

дизайнерів. Середні та малі підприємства віддають перевагу навчанню з відривом від виробництва на базі центрів професійного навчання.

Дизайнери підприємств мають індивідуальний план кар'єрного просування, що складається на основі рівня їхньої освіти, професійної здатності, наявності вакантних місць на підприємстві та особистих інтересів фахівців. Піднімаючись кар'єрними сходами, дизайнери мають досконало володіти виробничими процесами. Така модель кар'єри не є спеціалізованою, а кар'єрне зростання можливе тільки за умови, якщо фахівець здатен працювати на будь-якій ділянці підприємства. На підприємствах систематично проводяться оцінювання дизайнерів з метою виявлення професійних можливостей працівника, визначення рівня задоволеності своєю роботою та шляхів підвищення ефективності його роботи.

Неспеціалізоване кар'єрне зростання в дизайнерській діяльності уможлиблюється за рахунок оволодіння суміжними професійними функціями, або зміни напряму професійної діяльності зі збільшенням зон обслуговування. За такого підходу, кадрова система підприємства організовує безперервний процес навчання, атестацію, стимулює зацікавленості працівників у професійно-кар'єрному рості.

Праця на одному робочому місці впродовж усієї кар'єри сприймається як моральний обов'язок, оскільки взаємини на підприємстві часто нагадують сімейні стосунки з обов'язками захисту в обмін на відданість. Відбувається ототожнення інтересів працівників та підприємства, а, отже, злагода в середовищі персоналу та конкурентоспроможність підприємств. Неспеціалізоване кар'єрне зростання пов'язане з духом колективізму, що притаманний національній культурі країн Азії.

Яскравим явищем у сучасному дизайні є Японія. Прийнятий в Японії принцип «довічного найму» дає право лише на одну спробу зайняти гідне місце в суспільстві. А тому хороша освіта вважається гарантією того, що кар'єра виявиться успішною. Освіта в Японії – це культ, підтримуваний

родиною, суспільством і державою. З дитинства японці постійно та інтенсивно вчаться. Спочатку – щоб вступити до престижної школи, потім – щоб пройти за конкурсом до кращого університету, а після – щоб потрапити на роботу в шановану і процвітаючу корпорацію.

В Японії дизайн-освіта дещо подібна до такої далекої від неї географічно Італії. Характерною її особливістю є динамічне зростання дизайнерських навчальних закладів та формування національної школи дизайну на основі традицій японських ремесел. Однак японська система освіти має певну специфіку, що зумовлена національними особливостями соціально-економічної та культурної природи японців. Насамперед, це стосується профорієнтації, що ґрунтується на систематичному кваліфікованому психологічному аналізі й діагностиці дітей. У кінці 40-х років ХХ століття ректор університету Асія, професор С. Фукуяма розробив унікальну наукову методику профорієнтації.

В основі цього методу лежить три принципи: самоаналіз, аналіз професій та професійні проби. Перевірка здатності до самоаналізу й аналізу професій проводиться за допомогою "F-тесту" (або "Фукуяма-тесту"). Знаючи особистісні риси та нахили, після глибокої досконалої самооцінки необхідно накопичити якомога більше інформації про професію, яку обираєш. Цьому сприяють спостереження за виконанням тієї чи іншої професійної діяльності, вивчення довідкової літератури. Порівняння відомостей самоаналізу та вимог, що висуваються працедавцем, дає можливість прийняти рішення. Однак це перший, так би мовити, попередній етап. Головне ж в японській системі – реальні професійні проби, що забезпечують перевірку теоретичного вибору з допомогою власного трудового досвіду. Щороку учні 7-х класів за бажанням виконують різні види робіт із 16-и фіксованих галузей праці. До них належать: рослинництво; тваринництво; риборозведення; виготовлення речей двох типів (для галузі промислового виробництва і для галузі обслуговування та ремесел); робота з механізмами; канцелярська робота; різноманітні види бізнесу; забезпечення контактів з людьми; заготівля продуктів харчування;

проектні та креслярські роботи; приготування їжі; догляд за людьми; публічні розважальні виступи; спортивні заняття; дослідницька робота. Зрозуміло, що зазначені групи досить реально відображають ринок праці в Японії, і в той же час охоплюють усі види діяльності людини. У підсумку, японські школярі в неповній середній школі тричі беруть участь у професійній діяльності та, в ідеалі, за три роки проходять 48 професійних проб, результати яких фіксуються у F-тестах.

Також профорієнтаторами проводяться індивідуальні обстеження за 62 пунктами, які відображають ступінь вираженості в учнів певних якостей та вмінь. Результати обстеження профорієнтаторів використовують для визначення того, щоб з'ясувати, наскільки чітко опитуваний уявляє, які якості потрібні для професій, до яких він найкраще підходить. Відомості про кожного учня, про його успіхи та невдачі при виконанні професійних проб заносяться до комп'ютера, обробляються та систематизуються. Японська методика навчання спрямовується на процес формування в дитини потрібних для обраної нею спеціальності якостей. Шкільні програми з часом орієнтуються під професію. При цьому орієнтація спрямовується не тільки на клас в цілому, а й на окремого учня. Так визначаються права та здібності кожного взяти «участь у розбудові культури своєї країни», як люблять висловлюватися патріотично налаштовані японці.

Японія визначається в усьому світі як країна найвищого рівня освіти населення, але при цьому має непрофесійну орієнтованість системи освіти. Система дизайн-освіти в Японії має розгорнуту мережу державних, громадських і приватних навчальних закладів. Японські дизайнерські навчальні заклади орієнтуються на підготовку дизайнерів широкого профілю, спеціалізація яких буде визначена їхньою практичною професійною діяльністю. У навчальних програмах підготовки дизайнерів можна виділити три основних складових, що наближають їхню підготовку до майбутнього профілю. Перша: програми будуються на певному ремеслі. Така освіта забезпечується спеціальними училищами, орієнтованими на конкретні види

мистецтв. Друга: програми успадковані від традиційних промислових мистецтв. Підготовка здійснюється у навчальних закладах, заснованих з метою обслуговування потреб промисловості. Третя складова спрямовується на підготовку індустріал-дизайнерів, які працюють усфері візуальних комунікацій, дизайні середовища; їхня підготовка здійснюється спеціальними факультетами дизайну.

Про широкий профіль фахівця-дизайнера можна судити за загальним діапазоном дисциплін, що викладаються у всій масі дизайнерських навчальних закладів країни. Такий підхід впливає на формування такої моделі дизайнера, що забезпечує успішну модернізацію дизайн-виробництва. Говорячи про діапазон знань, що викладаються майбутнім дизайнерам, дослідники зазначають про загальноосвітні дизайнерські програми, що вивчають: філософію, право, сучасне суспільство, етику, естетику, літературу (японська, китайська, зарубіжна, дитяча), історію (техніки, архітектури, мистецтв, художньої промисловості, друкування, моделювання одягу), технологію (метал, дерево, кераміка), культурологію, культуру (порівняльне вивчення культур інших країн), психологію, педагогічну етику, сематику, психологію пластичних мистецтв, теорію інформації. Іманентний традиціоналізм японської школи проявляється в поглибленому вивченні історичних дисциплін, зокрема історії розвитку дизайну інших країн. Гуманістичні дисципліни підкреслюються сукупністю природничих та технічних предметів, зокрема: природознавством, гігієною, ергономікою, пластичною анатомією, математикою, хімією, опором металів, машинознавством, теорією конструювання та вивченням технологій і функцій промислового виробництва.

Характерною рисою для дизайнерської школи, що постала з традицій Японії, є робота з матеріалами. Наслідування природі матеріалу споконвічно розглядалося японськими митцями як необхідна умова художності виробу, а в окремих випадках – і як джерело обізнаності. Для самобутнього японського декоративно-прикладного мистецтва характерним є глибоке оволодіння

тонкощами технології їх обробки і використання в сучасному дизайні. Оволодіння секретами обробки матеріалів починається ще в середній школі і продовжується у дизайнерських навчальних закладах.

Дизайн в Японії має й інноваційний характер. Підтвердженням цього є сучасний напрям – kansei-дизайн (емоційний дизайн), що зародився як авторське академічне поняття Ніші Амане. Першим успіхом kansei-дизайн зобов'язані компанії Mazda Motors та автомобільному дизайнеру Тошихіко Хірей, що створив унікальний автомобіль – Mazda MX-5 Miata. У розробці авто на перше місце були поставлені не технічні характеристики, а емоційний аспект водія. Результат був надзвичайно успішним. У японській дизайнерів багато чому можна навчитися, бо в основі всіх створюваних ними інновацій і технологій лежить ґрунтовна освіта та працелюбність. Японський дизайн – це народні традиції, адаптовані до світового дизайну.

2.5. Прагматизм підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у США

У Сполучених Штатах Америки проблемі розвитку професійної кар'єри приділяється значна увага вже на рівні профорієнтації. З цією метою спеціально розроблено курс Career Development («Розвиток кар'єри»), що є частиною освітньої системи. У середніх школах працюють спеціалісти в галузі психології і психодіагностики, які вивчають інтереси, нахили та здібності учнів, дають поради щодо вибору професії і кар'єрного планування на основі професіограм (їх розроблено для 35 тис. спеціальностей). Вагомий теоретичний та практичний внесок у проблему розвитку професійної кар'єри зробили американські психологи: Д. Голланд (теорія вибору кар'єри), Д. Кейрсі (методика оцінювання темпераменту), С. Морланд (навчальна програма з підготовки до вибору кар'єри), Ф. Парсонс (методологічна теорія вибору кар'єри), А. Маслоу (концепція самоактуалізації особистості), Е. Шейн (методика вивчення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри»), Д. Сьюпер (типи

кар'єрного зростання особистості), Д. Осгуд (етапи трансформації кар'єрних орієнтацій).

При Комітеті освіти США є спеціальний відділ з керівництва вибором професії і консультування щодо розвитку кар'єри, і при Міністерстві праці створено 1200 державних центрів профконсультацій щодо побудови професійної кар'єри – через них за рік проходить більше 1 млн. підлітків. Також існують приватні установи і спеціальні державні центри розвитку кар'єри при коледжах й університетах. Крім того, плануванням кар'єри займаються спеціальні бюро, державні служби зайнятості, служби особового складу підприємств, низка громадських організацій, оскільки цей напрям є складовою частиною наукової організації та раціоналізації праці.

На початку 1970 року введена програма Сіднея Морланда “career education” («підготовка до кар'єри»), спрямована на підготовку учнів до професії і кар'єрного зростання. Основним завданням цієї програми є підготовка до життя, а потім вже підготовка до професії та її вибору. У 1977 році було прийнято «Закон про підготовку до професії» відповідно до якого було впроваджено курс Career Development («Розвиток кар'єри») для дошкільної, шкільної і післяшкільної освіти. Це курс розрахований на дітей віком від 5 до 14 років і здійснюється у три етапи: перший – розвиток самосвідомості учнів, розуміння свого місця в суспільстві, вивчення класифікації професій; основними формами і методами є рольові ігри, ігри-шаради, екскурсії, інтерв'ю, відео-кінофільми. На другому – учні досліджують професії, вивчають свої індивідуальні риси, працюють у закладах та підприємствах свого мікрорайону. Третій передбачає диференційоване навчання за профілями: академічний, загальний і практичний. Навчання за курсом передбачає складання характеристики з детальним описом індивідуальних рис і якостей, створення життєвих і професійних планів, орієнтацію у світі праці, набуття навичок пошуку роботи, вміння вести переговори з підприємцями та заповнювати різні варіанти заяв, анкет.

Провідним напрямом реалізації курсу Career Development є психологічне консультування (оцінювання самоактуалізації особистості, соціонічність її типу, індивідуальні риси характеру, сильні та слабкі професійні якості, визначення рівня сформованості кар'єрних орієнтацій тощо). Професійні заняття за курсом розподіляються за двома напрямками інтересів: міжособистісні стосунки та професійний аспект. Практична складова – забезпечується проходження професійних спроб, зокрема практика у дитсадку, лікарні або майстерні. Підлітки регулярно відвідують навчально-виробничі комбінати, де мають можливість обрати заняття за своїми нахилами. Якщо обрана спеціальність не сподобалася – запропонують іншу. Головне, щоб нахили особистості та її уявлення про професію збігалися з вимогами обраного фаху.

У рамках курсу Career Development проводяться зустрічі з представниками різних професій, відвідування підприємств та робочих місць, отримання досвіду роботи. Більше того, у кожній школі щомісяця проходить день відкритих дверей та зустрічі з потенційними роботодавцями.

Значна увага приділяється підтримці випускників після закінчення навчального закладу. Зокрема, випускники мають можливість навчання у спеціальних центрах розвитку кар'єри.

Характерною ознакою курсу Career Development є спрямованість на формування адекватної кар'єрної орієнтації. Критерії кар'єрних орієнтацій багато в чому визначаються інтересами і нахилами особистості до того чи іншого типу професійної діяльності. Урахування цих факторів значно збільшує ймовірність вибору індивідуумом тієї кар'єри, яка буде приносити йому найбільше моральне задоволення і дасть змогу максимально реалізувати свій особистісний потенціал. Сформованість кар'єрних орієнтацій допомагає самореалізуватися у професійній сфері й досягти самоактуалізації. Саме тому зміст курсу Career Development орієнтований на розвиток кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців.

У США велике значення приділяється засобам мотивації професійної кар'єри. Мотиваційна система США вирізняється цілеспрямованим характером формування мотивів професійної діяльності. Пріоритетним напрямом розвитку стратегічної політики американських підприємств є постійне вдосконалення мотиваційного механізму, що спрямовується на розвиток різноманітних стимулів з метою найповнішого задоволення потреб працюючих.

За останні роки у США домінуючою стала система постійно діючої атестації, впровадженню якої передувало чітке визначення професійного рівня фахівця відповідно до вимог конкретного підприємства. Інтервал проведення атестації у США— від 6 місяців до 1 року. Атестація значною мірою пов'язана з оцінкою персоналу і спрямовується на визначення професійного рівня й знань фахівця, його здібностей та особистих якостей. Підсумкові дані атестації слугують важелем реалізації потенційних можливостей фахівця, зміни ставлення до професійних обов'язків та трудової поведінки. Результати атестації використовуються для кар'єрного просування, підвищення заробітної плати, прийняття дисциплінарних заходів. Підсумкова атестація впливає на соціальний статус фахівця, його матеріальне становище.

Американці дуже високо цінують вищу освіту. Це пояснюється давніми політичними традиціями країни. У країні існує чіткий розподіл на більш і менш престижні навчальні заклади. Навчатися в перших з них дорожче, але по закінченню випускник має переваги при працевлаштуванні та в подальшій кар'єрі [184].

У Сполучених Штатах Америки сфера освіти у цілому не має єдиних стандартних вимог до змісту навчальних планів, надання дипломів про освіту, вчених ступенів тощо. Навчальні заклади мають майже повну автономію, їхня діяльність контролюється лише радами опікунів та інвесторів, а також професійними організаціями (що ж до навчальних закладів, які випускають дизайнерів, то вони перебувають під опікою місцевих відділень професійних дизайнерських спілок). А отже, загальний обсяг знань та час, який відведено

для занять з того чи іншого предмета, а також зміст предметів, кількісні і якісні параметри підготовки фахівців визначаються керівництвом навчальних закладів. Наслідком є великі відмінності в якості підготовки фахівців, що оцінюється ринком праці.

Уряд країни завжди виділяв значні кошти для включення дизайну в національні культурні програми та розвиток дизайн-освіти. В американських державних школах, на відміну від європейських, художню освіту завше розглядали як предмет, необхідний для промисловості. Своєрідність функціонування американської дизайнерської школи зумовлена низкою тенденційних особливостей професійної підготовки фахівців, що пов'язано з розробкою прагматичної моделі-інструмента економічної ефективності. Найхарактерніше для американського дизайну – це не особливості формоутворення, а його яскраво виражений комерційний напрям, тому кінцевою метою є ринковий успіх, перемога над конкуруючими фірмами.

Центром навчання дизайну в цій країні вважається Філадельфійський університет мистецтв, де можна здобути освіту більше ніж за 100 спеціальностями в галузі дизайну, образотворчих мистецтв, художніх ремесел та інших мистецьких дисциплін. Основу освітньої політики в галузі дизайну складають національні програми, кредитно-трансферна система, а на її основі – сертифікація випускників навчальних закладів, що здійснюють підготовку дизайнерів.

Гнучкість системи освіти у США пропонує найрозманітніші варіанти підготовки майбутніх дизайнерів. Наприклад, Academy of Art University, це найбільша приватна школа мистецтва і дизайну, що здійснює підготовку за найпопулярнішими спеціальностями: анімація, відеографіка й спецефекти, мода, кіно, ілюстрація і дизайн інтер'єру. Філософія академії: підготовка дизайнерів за участю відомих у дизайні професійних арт-практиків.

Каліфорнійський коледж мистецтв орієнтований на підготовку фахівців з графічного дизайну, фотографії і дизайну інтер'єру. Тут у потоці світової думки і практики студенти створюють й розвивають власний

дизайнерській стилі. Викладачі коледжу – відомі художники – вчать студентів основам академічного рисунку та живопису, а запрошені архітектори і дизайнери завжди привносять до студійних майстер-класів свіжу перспективу.

У закладі New School of Architecture and Design більшість членів викладацького складу – це досвідчені практики, які допомагають студентам підготуватися до професійної кар'єри. Навчальний план закладу повністю орієнтований на практику, підтримуються партнерські стосунки з багатьма архітектурними фірмами, будівельними компаніями і садово-парковими проектувальниками. У студентів є можливість безпосередньо брати участь у створюванні арт-об'єктів та працювати з професіоналами.

Parsons The New School for Design – один з найпрестижніших коледжів світу по викладанню мистецтва і дизайну. Він входить до складу The New School – університету в Нью-Йорку, що відомий своєю академічною свободою, толерантністю і експериментальним підходом. Parsons став першим коледжем у США, що отримав офіційне визнання й акредитацію по спеціальностях: "Дизайн одягу", "Дизайн інтер'єру", "Графічний дизайн" і "Дизайн освітлення". Тут навчалися такі легенди дизайну, як: Марк Джейкобс, Донна Каран, Том Форд і Джейсон Ву. Із Parsons активно співпрацюють Louis Vuitton, Manolo Blahnik і Milk Studios. Крім того, коледж брав участь в організації знаменитого проекту "Runway" ("Подіум") – конкурсу для молодих дизайнерів одягу на MTV. Із часу його відкриття у 1896 році художником Уільямом Мерритом Чейзом, коледж йде в авангарді арт- і дизайн-освіти. Сьогодні Parsons The New School for Design пропонує більше 25 програм по різних спеціальностях, серед яких: дизайн продукту, мода, архітектура, дизайн середовища, медіа і технології, комунікаційний дизайн, стратегія дизайну, мистецьки дисципліни. Здійснюється підготовка за короткостроковими програмами – по анімації, фотографії і різних видах дизайну. Значною перевагою для студентів є розташування коледжу у Нью-Йорку, де майбутні професіонали можуть відчувати атмосферу арт-бізнесу, обзавестися корисними

зв'язками і знайти нові ідеї для побудови успішної кар'єри в міжнародних компаніях або для відкриття власного бізнесу.

Як ми вже зазначали, особливістю підготовки дизайнерів у США є прагматична модель економічної ефективності, що зорієнтована на комерційні цілі. Така своєрідність функціонування зумовлена низкою історичних тенденцій. Зокрема, вперше європейська громадськість зіткнулася з американськими виробами і побутовим обладнанням на 1-й Всесвітній промисловій виставці в Лондоні у 1851 році, де разом з іншими виробами було продемонстровано шкільну парту на чавунних опорах. Простота, технічна точність і правильність форми представлених в експозиції виставки виробів вражали ретельністю пристосування до віку учня, його анатомічної будови, характеру занять. Все американське обладнання відповідало своєму призначенню й було пронизано духом комфорту. Необтяжені віковими традиціями в області художніх стилів, американські дизайнери й архітектори шукали нові форми, щоби були співзвучні часу і характеру індустріального виробництва.

Визнанню американських дизайнерів на світовому просторі сприяв безперечний талант і їхні професійні якості. Історія становлення американського дизайну пов'язана з Реймондом Фердінандом Лоуї, одним із засновників професійного дизайнерського руху в США. Його відомі проекти – вітрини магазинів, малюнки для журналу "Харперс", логотип компанії Shell, роботи для автомобільної і автобусної компаній Студебеккер, Старлайн, Аванти, Грейхаунд. Значний вклад у розвиток американського дизайну внесли: Джордж Нельсон – розробка проектів національних виставок; Уолтер Дорвін Тіг – фотокамера Кодак, проектування салону літака Boeing 707; Генрі Дрейфус – проекти локомотивів для компанії Юніон Пасіфік; Чарльз Імз – експерименти з новітніми технологіями виробництва від меблів й іграшок до науково-популярних фільмів; Франк Лойд Райт – комплексні проекти – архітектура, інтер'єр, меблі, посуд, тканини, шпалери і навіть одяг як єдиний комплекс; Харлі Єрл – макетування дизайну кузова General Motors, розвиток

аеростилю та автомобіль мрії - dream - car для пересувних виставок GM Футурама.

Важливий внесок американського дизайну і в архітектурі. Наприкінці 70-х рр. XIX ст. у Чікаго з'явився потужний дизайн-центр архітектурного проектування, що в подальшому став відомим під назвою «чікагська школа». У чікагській школі було розроблено нові принципи споруди багатопверхових конторських будівель з використанням легкого і міцного сталевих каркасу та великих віконних площин. Така архітектура створювалася у тісній співпраці з інженерами і була візитною карткою індустриального будівництва. Луїс Саллівен є одним з найвідоміших представників чікагської школи. Він один з перших став проектувати будівлі з металевим каркасом у вигляді кубів, перетворивши їх повністю у будівлі машинної епохи. При мінімумі декору гармонія досягалася, головним чином, пропорціями основних об'ємів, ритмом вікон, досконалістю обробки деталей.

Історичний аналіз становлення американського дизайну свідчить, що він завжди розглядається як необхідний елемент промисловості, що забезпечувало привабливий зовнішній вигляд товару. Американська продукція завше набувала вигляду більш функціонального і вишуканого, з естетичної точки зору, ніж промислові вироби будь-якої іншої країни світу. Зазначені чинники знайшли відображення в особливостях розвитку професійної кар'єри дизайнерів США. Зокрема, від здатності забезпечувати інноваційний характер дизайнерської складової бізнес-структури підприємства залежить успішність дизайнерської кар'єри.

Найважливішою ознакою розвитку дизайнерської кар'єри у країні є системність, що ґрунтується на організаційному фундаменті, в основу якого покладаються сучасні форми планування кар'єри, методи управління та комунікативні технології. Системність і фундаментальність процесу розвитку професійної кар'єри забезпечується індивідуальними кар'єрними планами, що мають назву кар'єрограми і є інструментом побудови кар'єри на певному етапі її реалізації.

Кар'єрограми дизайнерів розраховані на побудову кар'єри як на підприємстві, так і для ведення власного бізнесу. Якщо професійна діяльність дизайнера пов'язана з підприємством, то реалізація кар'єрограми залежить від ефективного партнерства з керівником, який контролює й оцінює його роботу на займаній посаді, ухвалює рішення щодо кар'єрного просування. Дизайнер повинен не тільки вміти користуватися всіма доступними професійними способами розвитку, але й демонструвати набуті знання, вміння та навички. Професійна кар'єра дизайнерів на підприємстві залежить від успішності виконання посадових обов'язків і визначається за критеріями: особисте задоволення, значна матеріальна винагорода, великий суспільний внесок.

Особливістю реалізації професійної кар'єри дизайнерів у США на підприємствах є акмеологічний супровід цього процесу. Система акмеологічного супроводу американських підприємств у процесі розвитку кар'єри дизайнерів спрямовується на самоактуалізацію, самопізнання, самовдосконалення, оволодіння способами самоорганізації кар'єрного зростання, емоційним досвідом особистісно-професійного самовдосконалення, ціннісним відношення до кар'єри як до акмеологічного механізму професійної самореалізації. Дидактичний компонент цієї системи в країні вибудовується як цілісна сукупність двох взаємозв'язаних складових: особистісно-професійного самовдосконалення і кар'єрного зростання. Соціально-психологічний компонент системи акмеологічного супроводу розвитку кар'єри дизайнерів спрямований на формування організаційної культури, що забезпечує закріплення на підприємстві, продукування, впровадження цінностей самоактуалізації, самопізнання, самовдосконалення у професійній діяльності, мотивацію дизайнерів на максимальну самореалізацію, формування організаційних і міжособистісних стосунків. Упровадження системи акмеологічного супроводу кар'єри дизайнерів як акмеологічного механізму професійної самореалізації і забезпечує істотну оптимізацію й гармонізацію процесів їхнього професійного саморозвитку.

Якщо кар'єра дизайнера розвивається як власний бізнес, то кар'єрограма зорієнтована на максимальне використання власних можливостей, свідоме керування перебігом професійного життя і заходами щодо організації бізнесу. Важливою складовою такої кар'єрограми є системна діяльність із самоорганізації, що уможлиблює реалізацію внутрішніх креативних потенцій, спрямованих на досягнення певного результату. При веденні власного бізнесу дизайнери мають можливості щодо профконсультування, під час якого проводиться ситуаційний аналіз реєстру особистих ресурсів (засобів для досягнення цілей) і визначаються пріоритетні напрями бізнесу та слабкі його сторони. Такий підхід проявляється у формуванні ціннісно-сміслової спрямованості на самореалізацію в кар'єрі, підвищення рівня всіх компонентів кар'єрної готовності, високої задоволеності професійною самореалізацією, а також професійним статусом.

Таким чином, розвиток дизайнерської кар'єри у США характеризується безперервністю, осмисленістю (співставлення розуміння професійної діяльності та соціальних процесів), відповідністю між індивідуальним та командним, можливостями маневрування (вміння завчасно передбачати та обходити перешкоди і труднощі, знаходити компроміси, виходити на різні маршрути професійної кар'єри), економічністю (розумний розподіл сил впродовж усього життя), презентабельністю (вміння презентувати себе, свої результати).

Такий підхід до розвитку професійної кар'єри ще на рівні професіоналізації констатує, що американські учні набагато серйозніше та реальніше сприймають свої кар'єрні перспективи, аніж їхні українські ровесники. Їх від початку налаштовують на те, щоб витримувати жорстку конкуренцію на ринку вакансій. Починаючи з так званих нульових класів, учні вивчають власні схильності, й з урахуванням їх вже в юному віці можуть планувати кар'єру. Відтак американський досвід доцільно використовувати у процесі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в Україні.

Висновки до другого розділу

У ході дослідницького пошуку з'ясовано, що зарубіжні освітні програми підготовки майбутніх дизайнерів мають різні змістові компоненти, які обумовлені пріоритетними напрямками розвитку економіки окремої країни, її промисловості й виробництва; спостерігається тісна співпраця закладів освіти з роботодавцями, які залучаються до викладання, організації навчальних і виробничих практик, беруть активну участь у розробленні професійних та освітніх стандартів (Німеччина, Велика Британія); реалізується кооперація з бізнесом і залучення студентів до такої діяльності на всіх етапах професійного навчання (Велика Британія, Франція); забезпечується співробітництво з проєктними командами дизайнерів, незалежно від рівня освіти та досвіду студентів (Франція, Італія); втілюється індивідуальна освітня траєкторія з орієнтацією на виробничі процеси, а освітні заклади підтримують міцні зв'язки з виробництвом (Італія). Визначено спільні ознаки підготовки майбутніх дизайнерів у країнах Європи: навчання через практику (experiential learning); створення максимально сприятливих умов для формування загальних і професійних компетентностей, розвитку креативного мислення, здатності працювати у команді; упровадження інноваційних форм і методів навчання; інтенсивний обмін студентами дизайнерських спеціальностей; інтеграція закладів освіти у потужні техно-майданчики науково-навчальної діяльності з метою розроблення прогресивних інноваційних проєктів у сфері дизайну.

У країнах Східної Азії підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри має національну своєрідність, що пов'язано з престижністю підприємства. Розвиток персоналу з дизайну для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Дизайнери підприємств мають індивідуальний план кар'єрного просування. Піднімаючись кар'єрними сходами, дизайнери мають досконало володіти

виробничими процесами і бути здатними працювати на будь-якій посаді підприємства.

Гнучкість системи освіти у США пропонує різні варіанти підготовки майбутніх дизайнерів. Найважливішою ознакою розвитку дизайнерської кар'єри у США є системність, в основу якої покладено сучасні форми планування кар'єри, методи управління, що розраховані на побудову кар'єри як на підприємстві, так і для ведення власного бізнесу.

Вивчення досвіду підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у різних країнах світу свідчить, що професійна кар'єра дизайнерів є продуктом, заданим системою освіти; готовність до розвитку дизайнерської кар'єри свідомо закладається також системою освіти; функціонує система заходів (професійні центри, підрозділи підприємств, система консультування), що спрямована на підтримку і розв'язання проблем кар'єрного просування у професійному середовищі.

РОЗДІЛ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

3.1. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є теоретичною основою професійної підготовки у коледжах художнього профілю з методологічними підходами, принципами, вихідними положеннями педагогічного процесу, кар'єроорієнтованим змістом, науково обґрунтованим добром форм, методів, педагогічних технологій, котрі сприяють зростанню ціннісного ставлення майбутніх дизайнерів до професійної кар'єри та кар'єрного самовизначення. Наведені концептуальні положення лягли в основу розроблення відповідної моделі підготовки.

Концепція підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, підґрунтям якої є основні методологічні підходи, дидактичні принципи, мотиваційно-ціннісне ставлення до професійної кар'єри, відображає науково обґрунтований добір змісту, форм, методів, інноваційних технологій навчання і регламентує кар'єрне самовизначення майбутніх дизайнерів, їхню здатність до професійного саморозвитку, фахового вдосконалення, спроможності втілювати творчі ідеї, досягати успіху в професії.

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри ґрунтується на ідеях і принципах філософії, методології наукового пізнання, стратегії сталого розвитку суспільства, стратегічних орієнтирах теорії людського капіталу з урахуванням основних наукових положень педагогіки, психології, теорії творчості, закономірностей і принципів освітнього процесу в галузі художньої та дизайнерської освіти, методології цілісного освітнього процесу; загальнонаукових положеннях теорій особистості, аксіології; парадигмах теоретичного осмислення суті

дизайну, його культуровідповідності; сучасних концепціях мотивації, зокрема і мотивації професійного успіху. Загальнонаукова та конкретно-наукова методологія, на основі яких розробляється концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, має сприяти переосмисленню суті та змісту освітнього процесу в коледжах художнього профілю, що орієнтоване на усвідомлене кар'єрне самовизначення студентів, формування у них готовності втілювати творчі ідеї, досягати успіху в професії. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри закладає систему поглядів, ідей про методологічні підходи, закономірності, принципи організації освітнього процесу в коледжах художнього профілю, методи, форми та технології реалізації.

У педагогіці поняття концепції трактується: як провідна ідея педагогічної теорії, система поглядів на педагогічне явище, процес, стратегія педагогічної діяльності, що показує спосіб побудови системи на основі цілісного сприйняття педагогічного явища [129, с. 77]. У концепції окреслюються цілі, завдання, визначаються підходи та принципи, обґрунтовуються моделі, форми, методи, педагогічні умови, котрі сприятимуть розумінню суті педагогічного явища та відношенню до нього [328].

Трансформація провідного авторського задуму щодо підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри зумовлюється суперечностями, що були висунуті у вступній частині дисертації. Запропонована Концепція є теоретико-методологічним підґрунтя авторського баченням підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, конкретизованій в основних положеннях. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри визначає методологічні та теоретичні основи, принципи, вихідні положення організації освітнього процесу, що сприятиме формуванню мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної кар'єри, готовності майбутніх дизайнерів

до її реалізації.

За рівнями методології, підґрунтям підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є такі засади: на філософському рівні – гуманістична та компетентнісна парадигми; філософські аспекти творчості та формування творчого потенціалу особистості; філософські положення про діяльність як спосіб людського буття, про особистість як суб'єкт діяльності та взаємовідносин; соціологічні концепції; методологічні підходи до професійної дизайнерської діяльності й кар'єрного зростання; на загальнонауковому – системний підхід (характеризує базові системні зв'язки та компоненти підготовки до розвитку професійної кар'єри, уможливорює розроблення методичної системи такої підготовки як динамічної цілісності взаємопов'язаних елементів (єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій навчання); на конкретно-науковому – підходи: аксіологічний (забезпечує гуманістичну спрямованість професійної підготовки майбутніх дизайнерів, формування у них загальнолюдських і професійних цінностей, зокрема ціннісного ставлення до професійної кар'єри); особистісно орієнтований (сприяє становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості), компетентнісний (передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації); діяльнісний (дає змогу стимулювати пізнавальну діяльність майбутніх фахівців, їхню активність, творчу ініціативність, спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри); акмеологічний (детермінує своєрідність професійної досконалості, успішності, адекватних кар'єрних очікувань); культурологічний (уможливорює збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, обумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера); комплексний (забезпечує єдність методологічних підходів, створення й реалізацію моделі формування готовності майбутніх дизайнерів

до розвитку професійної кар'єри); на теоретичному – концепт визначає систему загальнонаукових та психолого-педагогічних ідей, концепцій, дефініцій, що розкривають розуміння підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, детермінують обґрунтування відповідної методичної системи, яка б забезпечувала цей процес та педагогічних принципів: загальнодидактичних (принцип цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості) та специфічних (професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії); на методичному – репрезентуються методичні засади підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри на основі опанування кар'єроорієнтованого змісту, застосування форм і методів підготовки, впровадження інноваційних технологій, що закладається в розроблення методичної системи підготовки, яка забезпечують сформованість готовності студентів до розвитку професійної кар'єри; на практичному – впровадження в освітній процес коледжів художнього профілю означеної методичної системи, що дасть змогу підвищити рівень готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та забезпечить ефективність їхньої підготовки; впровадження інструментарію, що уможливорює експериментальну перевірку результативності такої методичної системи.

За авторським задумом підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри має бути динамічним процесом, що враховує міждисциплінарний характер дизайнерської діяльності, запити суспільства на сучасних фахівців із високим рівнем загальних і професійних компетентностей, орієнтованих на творчу реалізацію в професії та розвиток професійної кар'єри, ґрунтуватися на поєднанні методологічних підходів і принципів підготовки до професійної кар'єри;

науково обґрунтованому доборі змісту, форм, методів, інноваційних технологій, що є теоретичною основою професійної підготовки дизайнерів та сприяє підвищенню рівня готовності студентів до розвитку професійної кар'єри;

Провідна ідея концепції полягає у цілеспрямованості підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що передбачає такі заходи:

- розроблення відповідної структури підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що забезпечить її цілеспрямованість, дасть змогу оптимізувати науково-методичні і педагогічні заходи, які спрямовані на формування кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок студентів та їхніх професійно важливих якостей, враховує всі особливості освітнього процесу підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю. Відповідно до цього положення було створено модель підготовки, що дає змогу ефективній організації освітнього процесу та забезпечуватиме позитивну динаміку готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри;

- відповідності педагогічних умов підготовки до розвитку професійної кар'єри, що забезпечуватимуть формування мотивації майбутніх дизайнерів до професійного успіху, удосконалення змісту теоретично-професійної підготовки з урахуванням кар'єрної компоненти дизайнерської діяльності, уможливллять упровадження в освітній процес інноваційних технологій, засобів Internet-комунікацій (блоги, чати, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи);

- впровадження відповідної методичної системи, розробленої на підґрунті науково обґрунтованих теоретичних і методичних засадничих положень, що відображають прогресивні філософські, психологічні, педагогічні ідеї, положення теорій розвитку особистості. Відповідно до цього положення було розроблено методичну систему, що забезпечуватиме дієвість, ефективну організацію та позитивну динаміку формування готовності

майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри здійснюється на таких положеннях:

1. Цілеспрямованість підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри забезпечується чітким визначення мети, створення моделі, визначення її структурних складових та об'єктивно існуючих взаємозв'язків між ними, що дає змогу сформулювати готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

2. Методологічний концепт підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри відображається взаємозв'язком і взаємозумовленістю різних підходів загальнонаукової та конкретно-наукової методології, зокрема, системного, аксіологічного, особистісно орієнтованого, компетентнісного, діяльнісного, акмеологічного, культурологічного, комплексного. Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри ґрунтується на таких педагогічних принципах: загальнодидактичні (принцип цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості) та специфічні (професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії).

3. Умовами ефективної реалізації підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є педагогічні умови, що забезпечують позитивну динаміку готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри і розкривають через формування мотивації професійного успіху майбутніх дизайнерів; оновлення змісту підготовки компонентою професійної кар'єри; застосування інноваційних технологій; впровадження засобів Internet-комунікацій (блоги, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи).

4. Методичні засади підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що забезпечують формовання готовності студентів до розвитку професійної кар'єри, реалізуються через оновлення змісту навчання з компонентою професійної кар'єри, застосування відповідних форм і методів підготовки, упровадження інноваційних технологій.

5. Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри здійснюється поетапно, що забезпечує мотивацію студентів до професійної кар'єри, формування відповідних знань, умінь, професійно важливих якостей необхідних для розвитку професійної кар'єри.

6. Методична система підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри на змістовому рівні забезпечує поетапну підготовку через сукупність науково обґрунтованих кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок і формування професійно важливих якостей; на діяльнісному – забезпечує організаційну складову цього процесу через відповідні методи, форми підготовки.

7. Кар'єроорієнтований зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри реалізується на чотирьох рівнях: освітня програма; навчальний план; навчальна програма дисципліни; навчальний модуль, розділ, тема. До стрижневих чинників відбору змісту відноситься урахування творчого наповнення навчального матеріалу задля набуття досвіду генерування й реалізації авторських ідей та когнітивно-світоглядне його збагачення, що сприятиме розширенню світогляду майбутніх дизайнерів, формування у них ціннісного ставлення до професійної кар'єри.

8. Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри має здійснюватися з використанням відповідних методів, що підвищують мотивацію, організацію навчально-пізнавальної діяльності, контроль і корекцію. Формами підготовки майбутніх

дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри: лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота у групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект.

9. У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри доцільно використовувати такі інноваційні технології: проектні, що реалізують міждисциплінарні зв'язки, сприяють самостійному поглибленню теоретичних основ професії, набуттю креативності; кейси – дають можливість поєднати теорію з практикою, знання з компетенціями, підвищують рівень мотивації, сприяють розвитку професійно важливих якостей); тренінгові – як ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; розширення досвіду); мотивації успіху – забезпечують підвищення мотивації до розвитку кар'єри, формування мотивації щодо формулювання кар'єрних цілей; ІТ-технології – уможливають інтерактивне комунікування, розкриття й розвиток особистісного потенціалу, а також самостійне освоєння професійних знань.

10. Запровадження комплексу навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в коледжах художнього профілю, що включає: авторську програму «Професія і кар'єра»; програму самоосвіти «Моя успішна кар'єра»; програма курсу тренінгів «Професійна кар'єра: планування та управління»; контент навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра»; методичні рекомендації «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри», «Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методичні рекомендації щодо формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри»;

методичний посібник «Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії».

Очікуваним результатом концепції є якісно новий рівень освітнього процесу підготовки дизайнерів у коледжах художнього профілю та високий рівень готовності майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри.

Верифікація концепції передбачає:

– експериментальну перевірку результативності методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри (зокрема виявлення вхідного та вихідного рівня готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, здійснення цілеспрямованого впливу на експериментальні групи задля підвищення рівня їхньої готовності, статистичне опрацювання та аналіз результатів експериментальної перевірки результативності педагогічних впливів);

– обґрунтування перспектив підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є теоретичною основою професійної підготовки у коледжах художнього профілю з методологічними підходами, принципами, вихідними положеннями педагогічного процесу, кар'єроорієнтованим змістом, науково обґрунтованим добором форм, методів, педагогічних технологій, котрі сприяють зростанню ціннісного ставлення майбутніх дизайнерів до професійної кар'єри та кар'єрного самовизначення. Наведені концептуальні положення лягли в основу розроблення відповідної моделі підготовки.

3.2. Методологічні підходи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

У методології наукових досліджень теоретичним базисом будь-якого педагогічного процесу вважають методологічні підходи. Поняття

«методологічний підхід» визначається як комплекс парадигмальних, синтагматичних і прагматичних механізмів пізнання та практики [471, с. 526]. У сучасній педагогіці методологічні підходи вже ретроспективно описані, обґрунтуванні їхні концепції, ідей, положення, принципи, визначено конструктивні завдання. Сучасні дослідники лише доповнюють, конкретизують, уточнюють, деталізують описи методологічних підходів у відповідності до конкретної мети [310, с.151]. С. Гончаренко зазначав, що традиційно науково-педагогічні об'єкти, які вивчаються в галузі теорії і методики професійної освіти, розглядають за допомогою методологічних підходів загальнофілософського та спеціально-наукового рівнів [130].

Ми погоджуємося з думкою, що суспільно-філософський напрям методології сучасної педагогіки ґрунтується на гуманізмі, котрий утверджує благо людини критерієм оцінки соціальних явищ та визнає цінність особистості, її право на свободу, щастя, розвиток, прояв здібностей. За таких гуманістичних ідей людина розуміється з погляду самоцінності, її особистісних здібностей та можливостей [310, с.151]. Підтвердження цієї думки ми знаходимо у працях В. Лозовецької, яка зазначає, що теоретико-методологічні аспекти успішної кар'єри передбачають організацію особистісно орієнтованого процесу професійного розвитку із застосуванням технологій кар'єрного зростання, розробленням відповідних технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в реальних умовах професійної діяльності відповідно до фаз планування кар'єри [243, с. 25].

У наукових працях В. Прусака [361], А. Руденченко [402], О. Фурса [477], С. Чирчика [498] та інших, котрі досліджували проблему професійної підготовки майбутніх дизайнерів, зазначається про багатоаспектність методологічних підходів до цього процесу. Зокрема в дослідженнях С. Чирчика розкрити такі наукові підходи: системно-структурний (дає змогу виділити базисні системні зв'язки та компоненти професійної підготовки майбутніх дизайнерів); особистісно орієнтований (характеризує професійно-

особистісний рівень готовності студентів-дизайнерів до виконання професійних завдань); діяльнісний (реалізує визначені організаційно-методичні засади професійної підготовки, становлення і розвитку майбутнього дизайнера як професіонала шляхом формування відповідних компетенцій); компетентнісний (упроваджує ідею планомірності навчально-освітньої діяльності, спрямованої на опанування студентами професійно важливих якостей); аксіологічний (полягає у формуванні ціннісного ставлення до професії дизайнера та передбачає аналіз професійної підготовки фахівців з позиції ціннісних орієнтацій); культурологічний (потребує орієнтації навчальних дисциплін на вищі зразки загальнолюдської культури, що зумовлюється місцем дизайнера у системі соціального замовлення); варіативний (застосовується у процесі побудови моделі професійної підготовки дизайнерів, під час розробки навчальних і методичних матеріалів); креативний (передбачає врахування індивідуальних особливостей студента та спрямований на розвиток творчої складової його особистості); акмеологічний (допомагає сформувавши потребу до самовдосконалення та саморозвитку); рефлексивний (сприяє розвитку аналітико-інноваційної складової у проєктній діяльності) [498]. На думку В. Прусака, кожен з методологічних підходів підготовки майбутніх дизайнерів виконує визначену функцію в навчанні, а саме: гуманістичний, культурологічний та креативний реалізують загальнохудожній аспект професійної підготовки дизайнерів, а діяльнісний, екологічний та прогностичний – виробничий аспект такої підготовки [361].

Теоретичне осмислення проблеми підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри дає підстави визначити методологічним концептом комплекс підходів, що забезпечують загальнонауковий та спеціально фаховий аспекти цього процесу, упроваджують ідею філософсько-соціологічних і психолого-педагогічних теорій професійної кар'єри. На основі теоретичного аналізу, методологічними підходами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри нами визначено: системний,

аксіологічний, особистісно орієнтований, компетентнісний, діяльнісний, акмеологічний, культурологічний та комплексний (табл. 3.1.).

Таблиця 3.1.

Наукові підходи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Наукові підходи	Застосування в ході дослідження
Системний	Характеризує базові системні зв'язки та компоненти підготовки до розвитку професійної кар'єри (єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій навчання), уможливорює розроблення методичної системи такої підготовки.
Аксіологічний	Забезпечує гуманістичну спрямованість професійної підготовки майбутніх дизайнерів, формування у них загальнолюдських і професійних цінностей, зокрема, ціннісного ставлення до професійної кар'єри
Особистісно-орієнтований	Сприяє становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості
Компетентнісний	Передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації
Діяльнісний	Дає змогу стимулювати пізнавальну діяльність майбутніх фахівців, їхню активність, творчу ініціативність, спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри
Акмеологічний	Детермінує своєрідність професійної досконалості, успішності, адекватних кар'єрних очікувань
Культурологічний	Уможливорює збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, обумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера
Комплексний	Забезпечує єдність методологічних підходів, створення й реалізацію моделі формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Пріоритет системного підходу визначається багатьма науковцями, зокрема Б. Ананьєвим [66], В. Беспалько [83], Ю. Бабанським [76], С. Гончаренко [129], В. Загвязинським [161,162], Е. Юдіним та іншими.

Так, С. Гончаренко вважав, що системний підхід у педагогіці спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів, виявлення в них різноманітних типів зв'язків та зведення їх в єдину теоретичну картину [129, с. 305]. На його думку, лише системність, змодельована на науковому рівні, є

запорукою успіху в педагогічній діяльності. Ю. Бабанський під системою розумів єдність елементів, які функціонують за внутрішньо властивими їй законами [76]. В. Беспалько, наголошуючи на складно організованому педагогічному процесі, зазначає, що системність як цілісність дає змогу виявити його структуру, характер взаємодії елементів. Він один із перших зосередився на педагогічній системі як упорядкованій сукупності засобів і методів реалізації алгоритмів управління педагогічним процесом [83]. Отже, системний підхід забезпечує динаміку педагогічних процесів у розгляді їх цілісності.

Наукові засади системного підходу характеризують базові системні зв'язки та компоненти підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри і є підґрунтям підвищення якості цього освітнього процесу. Підвищення якості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри забезпечується завдяки створенню відповідної методичної системи, що надає цьому процесу системного й цілеспрямованого характеру через використання змісту, форм, методів, прийомів і засобів навчання. Системний підхід регламентує функціональність та цілісність методичної системи підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Системний підхід також є методологічною основою нашого дослідження, що дає можливість виявити загальні системні властивості, обґрунтувати концепцію, розробити модель підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. У рамках цього підходу, методичну систему підготовки до розвитку кар'єри розглядаємо як складову педагогічної системи загальної професійної підготовки майбутніх дизайнерів.

Одним з провідних методологічних підходів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є аксіологічний, котрий забезпечує гуманістичну спрямованість цього процесу та сприяє формуванню у майбутніх дизайнерів загальнолюдських і професійних цінностей, зокрема й ціннісного ставлення до професійної кар'єри. Ми погоджуємося з думкою Е. Зеєра, що аналіз особистості фахівця тієї чи іншої професії, його ставлення

до світу неможливі без вивчення системи його ціннісних орієнтацій, які є одним із центральних особистісних утворень [172].

В аксіології важливим є поняття цінностей, які являються своєрідним орієнтиром руху особистості в соціумі. Аксіологічна проблематика висвітлювалася у працях В. Андрущенка [68; 473], В. Кременя [224; 225], І. Беха [86], Б. Гершунського [124], Е. Зеєра [172], І. Зязюна [174], В. Огнев'юка [312], В. Сластьоніна [423] та інших. Особливо важлива реалізація аксіологічного підходу в сучасних умовах бурхливих змін, що відбуваються в системі ціннісних орієнтацій суспільства, нового наукового осмислення кар'єрних цінностей особистості. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на засадах аксіологічного підходу – це усвідомлення власної самоцінності, осмислення успішності в професійній діяльності, основа безперервного професійного саморозвитку.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри неможлива без звернення до цінностей, до механізмів перетворення суспільних цінностей в особистісні. Аксіологічний підхід підготовки до розвитку професійної кар'єри забезпечує утвердження кар'єро-орієнтованих цінностей, сприяє кар'єрному самовизначенню майбутніх дизайнерів та їхньому свідомому вибору кар'єрної реалізації. Прийняття цінностей професійної кар'єри – це шлях успішної самореалізації майбутніх дизайнерів та їхньої інтеріоризації. Вважаємо, що переконання майбутніх дизайнерів у важливості самоформування системи особистих цінностей, у якій чільне місце відведено розвитку професійної кар'єри, є першочерговим завданням.

Становлення цілісної вільної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості забезпечується особистісно орієнтованим підходом у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. У своїх працях К. Абульханова-Славська [2], Г. Балл, І. Бех [86], Е. Зеєр [172], І. Зязюн [174], В. Краєвський [223], С. Максименко [262], А. Маслоу [271], В. Рибалка [384], К. Роджерс та ін. зазначають про необхідність організації навчання на засадах всебічного

врахування індивідуальних потреб і можливостей особистості, глибокої поваги до неї. У сучасній педагогіці звернення до особистості постає як центральне поняття, ключова установка її формування та розвитку.

Особистісно орієнтований підхід підготовки до розвитку професійної кар'єри передбачає врахування своєрідності індивідуальності особистості майбутніх дизайнерів, визнання її унікальності, індивідуальних особливостей, свободи та творчості. Особливо цей підхід набуває актуальності в аспекті реалізації сучасної особистісно орієнтованої моделі освітнього процесу, що уможливорює індивідуалізацію процесу підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, персоналізацію навчального середовища. Згідно з цим підходом, підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри має реалізовуватися з орієнтацією на особистість як на мету, суб'єкт, результат і головний критерій успішності. За реалізації особистісно орієнтованого підходу відбувається розвиток індивідуальності майбутніх дизайнерів, розкриття їхніх здібностей та потенційних можливостей. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри на основі цього підходу забезпечує персоналізацію особистості та її індивідуальних особливостей, поглядів, інтересів, самостійності, ініціативи, спрямованості на результат, досягнення кар'єрного успіху. Такий підхід передбачає створення у професійній підготовці відповідних умов для саморозвитку майбутніх дизайнерів, розвитку їхнього творчого потенціалу та власних задатків.

Спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації забезпечується компетентнісним підходом підготовки до розвитку кар'єри. Загалом, компетентнісний підхід є пріоритетним у педагогіці та обґрунтовується у працях Н. Бібік, Л. Ващенко, І. Зимньої, В. Краєвського [223], Н. Кузьміної [230], В. Лугового [248], П. Лузана [250], А. Маркової [269], О. Пометун, О. Садон [410], С. Сисоєвої [419], В. Ягупова [517] та ін. У підготовці майбутніх дизайнерів компетентнісний підхід досліджували Н. Зимогляд [173], Н. Комашко [212], Т. Мала [264], С. Чирчик [494], О. Швець

[505] та ін. Цей підхід дає змогу до переміщення акцентів із процесу накопичення нормативно визначених знань, умінь і навичок у площину формування здатності практично діяти, що посилює практичну складову підготовки майбутніх дизайнерів. Компетентнісний підхід сприятиме підвищенню готовності майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри.

Основні положення компетентнісного підходу забезпечують спрямованість освітнього процесу підготовки дизайнерів на формування і розвиток компетенцій, що визначають вмотивований вибір кар'єрного розвитку, прагнення досягти бажаного його рівня. Це визначається як свідомий процес формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри. Формою вияву такої готовності стає наявність професійних інтересів, нахилів, здібностей, характерологічних особливостей майбутніх дизайнерів. Такий підхід забезпечує високий рівень сформованості теоретичної, психологічної та практичної готовності, фокусування на сприйнятті власних кар'єрних напрацювань. Він сприяє формуванню й загальноприйнятих компетентностей, зокрема умінню працювати в команді, вирішувати життєві проблеми, обирати правильну стратегію професійної і кар'єрної поведінки, виходячи з розуміння своїх сильних та слабких сторін, що, в підсумку, дасть змогу правильно розрахувати і вчасно здійснити кар'єрний ривок. Цей підхід у нашому дослідженні важливий з позиції обґрунтування цілей підготовки до розвитку кар'єри, відбору змісту, форм, методів підготовки майбутніх дизайнерів.

Оскільки особистість формується і виявляється в діяльності, то доцільно визначити й діяльнісний підхід підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри. Це один з основних підходів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, оскільки пов'язаний з методологією сучасної дизайнерської практики та безпосередньо відображає зміст сучасних концептуальних моделей дизайнерського професіоналізму. Концептуальні засади діяльнісного підходу висвітлено Б. Ананьєвим [66], А. Вербицьким [108], М. Каганом, Г. Костюком, О. Леонтьєвим,

С. Рубінштейном [400]; у підготовці дизайнерів – М. Єлочкіним [152], С. Кожуховською [207], Д. Корчевським [221] В. Прусаком [361], С. Чирчиком [494]).

Діяльнісний підхід у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри дає змогу стимулювати пізнавальну діяльність майбутніх фахівців, їхню активність, творчу ініціативність, спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри. Цей підхід орієнтує педагогічний процес на практичну досконалість, сприяє глибшому розумінню природи професійної кар'єри, можливостей її побудови, успішній професійній реалізації у дизайнерській діяльності, охоплює процес самовдосконалення, набуття навичок, збагачення кар'єро-орієнтовними знаннями та вміннями.

Здійснення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на засадах діяльнісного підходу важливе й з аспекту активних прийомів та методів навчання, що використовуються при формуванні кар'єрних намагань майбутніх дизайнерів, побудові моделей особистісно-професійного зростання. Використання цього підходу уможливорює розробку професійно-освітньої траєкторії сучасної молоді. Він врахований нами при залученні майбутніх дизайнерів до самоорганізації та самоосвіти. На діяльнісному підході ґрунтується відбір змісту, форм, методів підготовки, здійснюється розробка методичної системи.

Акмеологічний підхід підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри зорієнтовує на професійний успіх, детермінує своєрідність професійної досконалості та формування адекватних кар'єрних очікувань. Науковці (Є. Могильовкін [286], О. Москаленко [301], М. Плотников [334]) визначають, що розвиток кар'єри пов'язаний з удосконаленням особистості, розвитку її професіоналізму. Переосмислення шляхів і перспектив подальшого розвитку особистості можливе в рамках нових концепцій освіти, який ведеться, зокрема, вченими: О. Бодальовим [91],

А. Деркачом [144], О. Дубасенюк [150], Є. Климовим [202], Н. Кузьміною [230] та ін.

Акмеологічний підхід підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри пов'язаний з розкриттям творчого потенціалу студентів, досягненням вершин самореалізації. Цей підхід забезпечує знаннями і технологіями, що надають можливість майбутнім дизайнерам успішної реалізації в різних сферах діяльності, а також у галузі вибраної професії, оскільки він тісно пов'язаний з визначенням внутрішніх механізмів, факторів досягнення професійної майстерності, оптимізації навчального процесу і підвищення кваліфікації завдяки пошуку найбільш оптимальних способів розвитку творчого потенціалу особистості, самореалізації, розкриття резервних можливостей. А. Деркач зазначає, що акмеологічний підхід є такою узагальнюючою категорією, що описує сукупність принципів, прийомів і методів, які дають змогу вирішити акмеологічні завдання та проблеми [144]. Застосування акмеологічного підходу в процесі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри уможливорює стимулювання високого рівня свідомості й самосвідомості, оволодіння акмеспрямованими стратегіями кар'єрної самореалізації, формування професійних умінь, заснованих на гнучких навичках та творчому підході.

Використання акмеологічного підходу в підготовці до професійної кар'єри є дуже важливим, оскільки це посилює професійну мотивацію майбутніх дизайнерів, стимулює розвиток їхнього творчого потенціалу, дає можливість виявляти та використовувати ресурси особистості для досягнення успіху в дизайнерській діяльності. Крім того, його можна трактувати як процес досягнення максимального розвитку теоретичної і практичної досконалості в навчальній діяльності, що реалізується через здатність до самоорганізації, реалізації своїх можливостей, самоконтролю та поступово веде до досягнення власного «акме».

На сьогодні акмеологічний підхід успішно застосовується у дослідженні особистісного розвитку, професійної діяльності, творчої

самореалізації. Його використання у підготовці до професійної кар'єри забезпечить розвиток кар'єрних намагань майбутніх дизайнерів, дасть їм змогу освоїти методики кар'єрного планування, самопрезентації кар'єрного потенціалу (кар'єрного менеджменту), технології управління кар'єрою, підвищити кар'єрну компетентність та здатність управляти власною кар'єрою, досягаючи вершин особистісного і професійного розвитку, що сприятиме формування адекватних кар'єрних очікувань майбутніх дизайнерів, відкритості до нового.

Акмеологічний підхід у нашому дослідженні використовувався і при визначенні цілей підготовки майбутніх дизайнерів, відборі змісту, форм, методів такої підготовки та розробки методичної системи.

Збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, зумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера, забезпечується культурологічним підходом до підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Культурологічний підхід (Є. Антонович [389], О. Генісаретський [122], В. Даниленко [140], І. Рижова [389], В. Радкевич [373], О. Рудницька [403]) як наукова методологія пізнання зумовлений категорією поняття культури як системою цінностей, що має сприяти створенню оптимальних умов для засвоєння загальнолюдської та національної культури, усвідомленню та самореалізації особистістю своїх культурних потреб, інтересів і здібностей. Особистість розвивається шляхом освоєння нею культури як системи цінностей, одночасно стає творцем нових елементів культури. Культура сприяє розвитку особистості, а також її становленню як творчої індивідуальності. Як зазначає академік В. Радкевич, оволодіння майбутніми фахівцями художнього профілю цінностями світової і національної культури, перетворення їх на особистісні цінності, глибоке розуміння внутрішніх смислів творів культури, їх образів, форм, стилю необхідно розглядати в контексті нової парадигми людинотворення [373, с. 113]. Специфіка підготовки до розвитку кар'єри, в контексті культурологічного підходу,

уможлиблює скомпонувати структуру змісту навчального матеріалу так, щоб майбутні дизайнери оволоділи культурним досвідом різних видів мистецтв, розширили світоглядні орієнтації, сформували цілісну культурологічну картину світу. Культурологічний підхід передбачає, що культура в дизайнерській діяльності стає її змістовною складовою, джерелом знань.

Ми погоджуємося з думкою, що інтерпретація взаємозумовленості дизайнерської освіти та культури полягає в тому, щоб усвідомити закономірності становлення і розвитку дизайнера як творчого суб'єкта культури, його здатності опановувати світ, перетворювати із зовнішнього для людини у власне людський, необхідний саме для неї, її буття [389]. Культурологічний підхід у нашому дослідженні передбачає, що культура сприяє творчому розвитку особистості, її професійному становленню як фахівця, здатного до цілісного бачення і сприйняття наявної загальнолюдської і національної культури. Варто зазначити, що сучасна дизайн-освіта будується саме на засадах культурологічної освітньої парадигми, де процес творчого становлення особистості зумовлює опанування елементів загальнолюдської культури на індивідуально-особистісному рівні. Цей підхід забезпечує можливість культурологічного самоствердження майбутніх дизайнерів, їхньому творчому самовираженню, досягненню професіоналізму, розвитку особистісних властивостей і цінностей.

Єдність методологічних підходів, створення й реалізація моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри упроваджує ідею комплексного підходу в підготовці до професійної кар'єри. Комплексний підхід у підготовці до професійної кар'єри визначається специфікою використання різних положень системного, аксіологічного, особистісно орієнтованого, компетентнісного, діяльнісного, акмеологічного, культурологічного підходів та особливістю такої підготовки. Упровадження його забезпечить зменшення ресурсних витрат, сприятиме створенню принципово нових дидактичних ресурсів, уможливить раціоналізацію та інтенсифікацію освітнього процесу.

Нами було проведено теоретичний аналіз досліджень за дотичною тематикою і встановлено, що комплексний підхід висвітлено у працях Н. Богдан [90], А. Кібанова [192], Т. Невструєвої [307], І. Хабаху [481]. Необхідність комплексного підходу зумовлюється саме розробкою моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, яка дає змогу гармонізувати педагогічний процес підготовки з метою дієвих зрушень у забезпеченні позитивної динаміки сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Наголосимо, що ідея комплексного підходу реалізується в цілісності педагогічного процесу. Комплексність – це єдність цілей, завдань, змісту, методів і форм педагогічного впливу і взаємодії. Модель підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, завдяки комплексному підходу, відображає відповідну мету педагогічної діяльності, структурні компоненти готовності, етапи формування, методологічний, організаційний блоки та опис результату реалізації даної моделі підготовки. Вона базується на єдності методологічних підходів та принципів; описує організацію освітнього процесу, який має на меті формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Наведені підходи не суперечать, а навпаки, взаємодоповнюють один одного, що забезпечує добір відповідних форм, методів і засобів навчання, а також змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Таким чином, використання комплексу таких наукових підходів: системного (характеризує базові системні зв'язки та компоненти підготовки до розвитку професійної кар'єри (єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій навчання), уможлиблює розроблення методичної системи такої підготовки); аксіологічного (забезпечує гуманістичну спрямованість професійної підготовки майбутніх дизайнерів, формування у них загальнолюдських і професійних цінностей, зокрема ціннісного ставлення до професійної кар'єри); особистісно-розвивального (сприяє становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю

індивідуальної манери дизайнерської творчості); компетентнісного (передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації); діяльнісного (дає змогу стимулювати пізнавальну діяльність майбутніх фахівців, їхню активність, творчу ініціативність, спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри); акмеологічного (детермінує своєрідність професійної досконалості, успішності, адекватних кар'єрних очікувань); культурологічного (уможливлює збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, зумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера); комплексного (забезпечує єдність методологічних підходів, створення та реалізацію моделі формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри) забезпечує підвищення дидактичного рівня освітнього процесу, впровадження інновацій та конструктивізм підготовки до професійної кар'єри.

3.3. Сучасні чинники підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Для обґрунтування авторської концепції створення моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, розробки відповідної методичної системи в коледжах художнього профілю важливим є визначення сучасних чинників, що впливають на означений освітній процес. Загалом, термін «чинник» вживається як вплив на перебіг певного явища, здійснення певного вчинку. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «чинник» подано як умову, рушійну силу або причину якогось процесу [107]. Педагогічний словник трактує чинник як подію, явище, факт або зв'язок [328]. Отже, чинники здійснюють цілеспрямований вплив (позитивний, негативний), що позначається на результаті. Їх можна сприймати як рушійну силу, що забезпечує результативність певного процесу, як

ефективний вплив, як прогрес, або як руйнівний фактор, що гальмує означене явище.

Досліджуючи фактори, що впливають на формування та розвиток освітніх послуг, О. Карпюк здійснила класифікацію відповідних чинників за різними ознаками, поділяючи їх на: об'єктивні (природно-географічні); суб'єктивні (за рівнем впливу на особистість: демографічні, політико-правові, ринкові (інфраструктура та кон'юнктура), соціально-психологічні, політико-правові, соціально-економічні; чинники регіонального розвитку: розвиток ринкових відносин регіону, рівень розвитку підприємництва, інновації; зовнішні чинники (рівнем впливу на ринок освітніх послуг: інтернаціоналізація освіти, глобалізація в контексті економіки, технологій та соціокультурного середовища, науково-технічний; за характером впливу: позитивні, негативні [191].

У педагогічних дослідженнях Л. Башук [82], А. Соколова [428] чинники класифікуються за трьома рівнями: макрорівень, мезорівень, мікрорівень. Так, мікрорівень – пов'язують з ознаками особистості; мезорівень – характеризує взаємодію особистості з організаційним середовищем; макрорівень – відображає більш загальні соціальні, економічні та інші впливи.

Досліджуючи чинники побудови успішної професійної кар'єри, науковці лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України дотримуються такого ж підходу. Так, до мікрорівня було віднесено мотивацію, зміну професійних ролей, професійну соціалізацію; до мезорівня – планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації; макрорівень – урахування особливостей ринку, приналежність до національної субкультури [188, с. 34].

При дослідженні процесу професійної кар'єри використовується й дворівнева класифікація, зокрема виокремлюються зовнішні та внутрішні чинники. Як правило, зовнішні пов'язуються з чинниками, що прискорюють або гальмують кар'єрний процес, а внутрішні характеризують прагнення

особистості, що зумовлені індивідуальними факторами. У працях Д. Холла зазначається, що професійна кар'єра розвивається під впливом зовнішніх (потреби ринку в товарах та послугах професійної діяльності) та індивідуальних чинників (професійні прагнення особистості, її професійна придатність, професійна спрямованість, здатність до адаптації у професійному середовищі; виокремлено також професійно-важливі якості: суб'єктна активність, спрямованість на кар'єрний розвиток, професійні установки: самоідентифікація, індивідуальність у діяльності) [548, с. 4].

Розкриваючи психолого-акмеологічну концепцію розвитку кар'єри фахівця, Є. Могильовкін зазначає про вплив чинників, пов'язаних з об'єктивними процесами сучасного суспільства. На думку автора, невід'ємним елементом впливу зовнішнього середовища на професійну кар'єру є соціально-економічні умови, що розвиваються в країні, зокрема це умови праці, соціальна захищеність населення, і, загалом, нормативний стан законодавства. Він вважає, що вплив чинників, пов'язаних зі змінами в економічній, технологічній, соціальній сферах необхідно враховувати при розвитку професійної кар'єри на кожному її етапі [286, с 134].

При вивченні проблеми професійної кар'єри (В. Овсянникова [311], Т. Канівець [187]) виокремлюються інші чинники. Зокрема В. Овсянникова, досліджуючи кар'єрне самовизначення особистості, зазначає про чинники, що включають особистісні мотиви, індивідуально-типологічні особливості, особливості ціннісно-сміслової сфери, особливості «Я-концепції», а також чинники, що створюють, відповідно, макро- і мікросоціум [311, с. 92]. На кар'єрний розвиток також впливають чинники, що пов'язані з освітою, кар'єрними можливостями, здатністю до професійної адаптації (швидкість реагування на зміни запиту ринку праці, престиж спеціальностей, чітке планування, усвідомлений підхід), чітке розуміння своїх сильних і слабких сторін, здатність до ризику [288 с. 110].

У дослідженнях М. Сафонові [413], Б. Мокіна [291], І. Прокопенко [352] чинниками успішної кар'єрної реалізації визначено гендерні

особливості, вплив батьківської родини, практика сімейного виховання. Так, при вивченні професійної кар'єри жінок М. Сафонова доводить, що чинниками успіху в розвитку їхньої кар'єри є високі життєві стандарти, сформовані в батьківській родині, прагнення до досягнень та незалежності [413, с. 9].

Цінним для нашого дослідження є підхід Л. Березовської, яка зазначає про необхідність організаційного «плато» професійної кар'єри, що формується під впливом конкретизованих чинників оточення (потреба організації у фахівцях даного профілю, матеріальні можливості, планування власної сім'ї) та особистісних чинників (здібності, інтереси, мотивація, прийняття рішення про зміну ролей, статусу, особливості спеціалізації) [84 с. 215].

Таким чином, можна констатувати, що на розвиток професійної кар'єри впливають три групи чинників: чинники макросередовища, чинники оточення та особистісні чинники (рис. 2.1).

Чинники макросередовища – характеризуються об'єктивними процесами, що відбуваються в суспільстві, змінами економічної, технологічної та соціальної сфери.

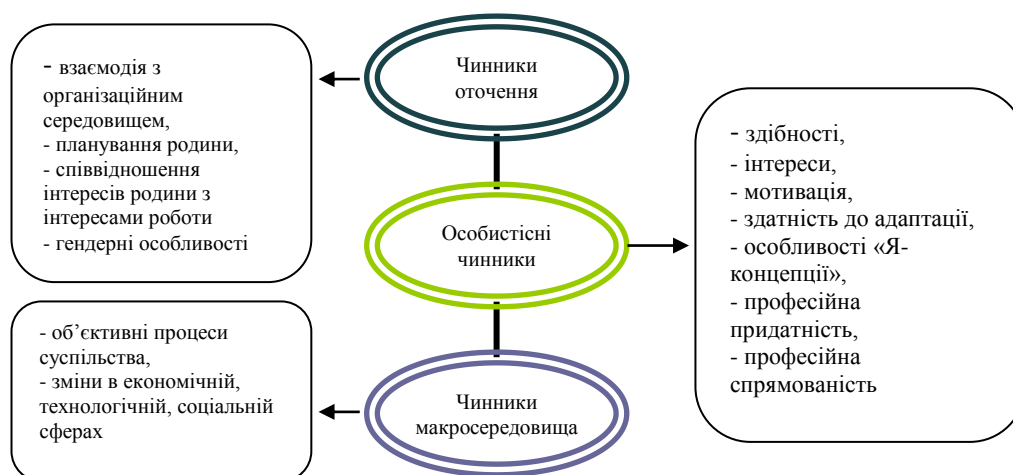


Рис. 3.1 Чинники професійної кар'єри (розроблено автором)

Чинники оточення – зумовлені взаємодією з організаційним середовищем, плануванням родини, співвідношенням інтересів родини з

інтересами роботи, гендерними особливостями тощо. Особистісні чинники визначаються здібностями, інтересами, мотивацією особистості, її здатністю до адаптації, особливостями «Я-концепції», професійною придатністю, професійною спрямованістю.

Вивчення впливу різних факторів на професійну підготовку в закладах освіти свідчить про наявність широкої групи чинників, що сприяють покращенню якості підготовки фахівців. Так, у психолого-педагогічних дослідженнях зазначається, що для покращення якості підготовки фахівців важливими є організаційні, методичні й технологічні чинники (за О. Волковим) [113, с. 110–112]. У працях М. Кісіль здійснено обґрунтування психолого-педагогічних чинників професійної підготовки, де авторка зазначає про необхідність навчально-методичного забезпечення (навчальні посібники, методичні розробки); наявність системи контролю й оцінювання викладання, рівня знань суб'єктів учіння, що відповідає сучасним вимогам; застосування в навчально-виховному процесі сучасних освітніх технологій (активних методів навчання, Інтернет-технологій тощо); залучення суб'єктів навчально-виховного процесу до науково-дослідницької діяльності; відповідність програм навчальних дисциплін сучасним вимогам; високі професійні й особистісні якості педагога (порядність, відповідальність, принциповість, толерантність тощо); контакти з провідними іноземними фахівцями; належне матеріально-технічне забезпечення процесу підготовки; забезпеченість науковою літературою освітніх закладів; використання матеріалів психолого-соціологічних та інших досліджень; спрямованість викладання на формування соціальних якостей сучасного фахівця; стимулювання самостійної роботи суб'єктів навчання, тощо [196, с. 85].

У контексті дослідження було здійснено логіко-структурний аналіз чинників підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Визначення чинників, що впливають на вирішення цієї проблеми, здійснювалося за допомогою аналізу результатів наукових досліджень та проведення «мозкового штурму» з групами експертів. Упорядкування

виокремлених чинників виконано методом опитування студентів та викладачів (Додаток Г. 4). Систематизація, групування чинників, побудова їх ієрархії та причинно-наслідкових зв'язків реалізована графічними методами за допомогою діаграми Ісікави і Парето.

Здійснення такого логіко-структурного аналізу потребувало врахування різних факторів, що впливають на підготовку майбутніх дизайнерів. Акцент було зроблено на дослідженні інституціоналізму в дизайнерській діяльності, який закріплює соціально-рольове благополуччя та соціальну успішність цієї професії. Результати аналізу наукової літератури [140, 152, 158, 238, 302, 319, 477, 498] свідчать, що в сучасному суспільстві молодь високо оцінює соціальний статус дизайнера, крім того, констатовано широкий вплив національного, економічного, соціокультурного, науково-технічного, технологічного факторів на популяризацію цієї професії. Таким чином, варто говорити про вплив на підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри чинників, що зумовлені попитом на послуги дизайнера, його професійним статусом, міжпрофесійною мобільністю, особливостями дизайнерської діяльності, свободою вибору дизайнерських проєктів (за спеціалізацією), одночасністю роботи в різних проєктах, можливість міжнародного співробітництва, тобто сучасною престижністю професії.

Відповідно до логіки дослідження, визначено чинники, що впливають і на організацію підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Зокрема це сам освітній процес, що визначається творчим змістом дизайнерської підготовки; сучасними проєктними технологіями, які використовуються у цьому процесі; організаційні форми та методи навчання; навчально-методичний комплекс, що спрямований на забезпечення ефективності такої підготовки. Насамперед, на організацію освітнього процесу майбутніх дизайнерів впливає їхня кар'єрна орієнтація, що спрямовує особистість на певні норми і цінності у сфері професійної кар'єри. Крім того, підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри – це процес,

що має здійснюватися із педагогічним супроводом, який забезпечуватиме створення максимально комфортних умов для реалізації здібностей і нахилів студентів та формуватиме в них прагнення до кар'єрної самореалізації. Насамперед, це пов'язано зі створенням умов для забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії, корекцією зон розвитку особистості, її діагностуванням та консультуванням майбутніх дизайнерів з професійної кар'єри.

Досліджуючи процес формування готовності до кар'єрної реалізації у професійній діяльності, І. Янченко доводить домінуючий вплив особистісних чинників [521, с. 129–130]. Ця група чинників впливає на формування професійно-орієнтованих установок, інтересів, ціннісних кар'єрних орієнтацій та спеціальних навичок, необхідних для кар'єрної діяльності. У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри також необхідно враховувати особистісні чинники, які обумовлюють професійну придатність й рефлексію. Здійснений «мозковий штурм» серед експертів дав змогу виокремити три групи чинників, а саме: соціальні, організаційні та особистісні (рис. 3.2).

Сучасний дизайн пов'язується зі сферою послуг, що уможливорює «вживлення» у будь-яку сферу діяльності. Отже, дизайнерська діяльність буде популярною у будь-якому секторі економіки, так як супроводжує рекламу, веб-дизайн, комп'ютерну графіку та надання послуг з візуалізації. Свободу вибору дизайнерських проєктів визначено 16,2% респондентами, на їхню думку, саме це дасть змогу флірансу, вільнонайму, можливість облаштувати робоче місце на свій смак; відповідальність лише за свої дії, вільний графік, виконання лише власної роботи (ніхто не попросить «підмінити»). Можливості для міжнародної співпраці (15,2 %) – можливість реалізувати свої інтереси і здібності в професії, підвищити власний професіоналізм. Отже, узагальнивши висловлене, можна вважати, що соціальний рівень, тобто чинники впливу суспільства зумовлюють зростання потреби майбутніх дизайнерів до підготовки з розвитку професійної кар'єри й необхідність адекватно реагувати на зміни професійних позицій відповідно до викликів

сучасності. Посилення значимості кар'єро-орієнтованих знань та вмінь, що вимагаються суспільством, забезпечать суспільні потреби майбутніх фахівців.

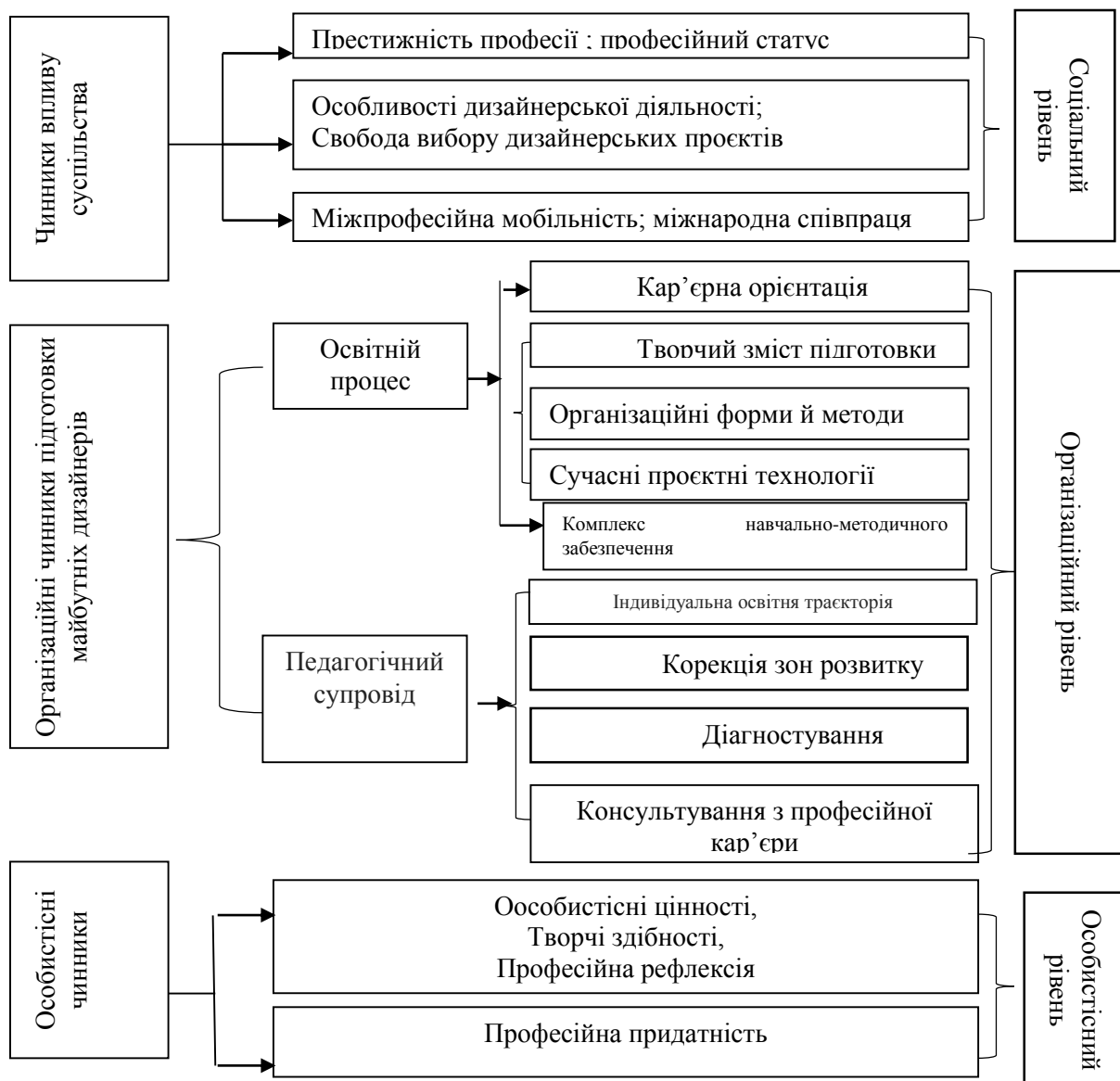


Рис. 3.2. Чинники підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Чинники організаційного рівня, що впливають на якість підготовки до розвитку кар'єри, характеризуються через освітній процес та педагогічний супровід. Освітній процес розкриває група, чинників пов'язаних із творчим змістом підготовки, організаційними формами і методами, сучасними проєктними технологіями, навчально-методичним комплексом та кар'єрними

орієнтаціям. Зазначимо, що, за результатами опитування, респонденти надали перевагу чинникам за таким розподілом: творчий зміст підготовки – (23,1%), організаційні форми і методи – (13,1%), сучасні проєктні технології – (19,7%), навчально-методичний комплекс – (16,8%), кар’єрні орієнтації – (27,3%). До другої підгрупи організаційних чинників, котрі впливають на якість підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар’єри, слід віднести педагогічний супровід, який визначається забезпеченням індивідуальної освітньої траєкторії (29,1%), корекцією зон розвитку особистості (23,1%), діагностуванням (26,9%) та консультуванням з професійної кар’єри (20,9%). Загалом, педагогічний супровід в освітньому закладі має на меті створення максимально комфортних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар’єри

Особистісні чинники розподілилися так: особистісні цінності (14,6%), мотивація (20,9%), творчі здібності (17,4%), професійна рефлексія (19,3%), професійна придатність (27,8%).

Ми розробили причино-наслідкову діаграму чинників підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар’єри (рис. 3.3).

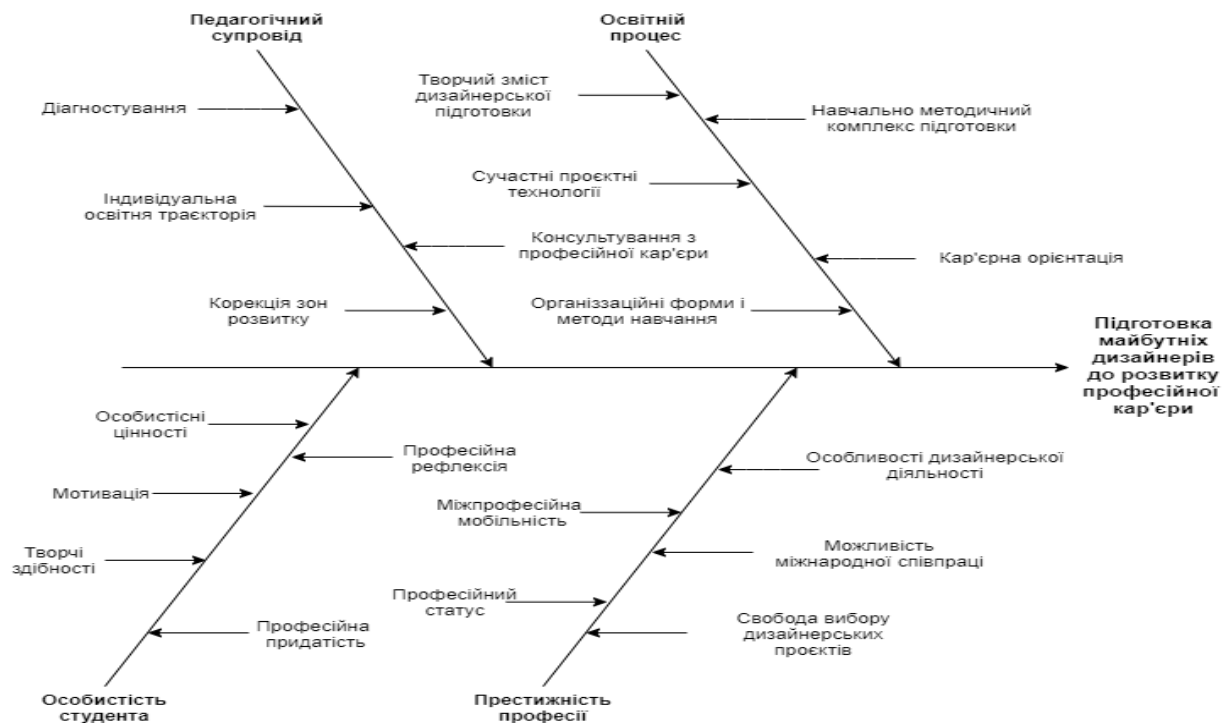


Рис 3.3. Причино-наслідкова діаграма чинників підготовки (розроблено автором)

На основі визначеної сукупності чинників, поєднаних у чотири основні підгрупи, була побудована діаграма Парето, яка графічно відображає вплив чинників (кожного та сумарний) на перебіг означеного процесу (рис. 3.4).

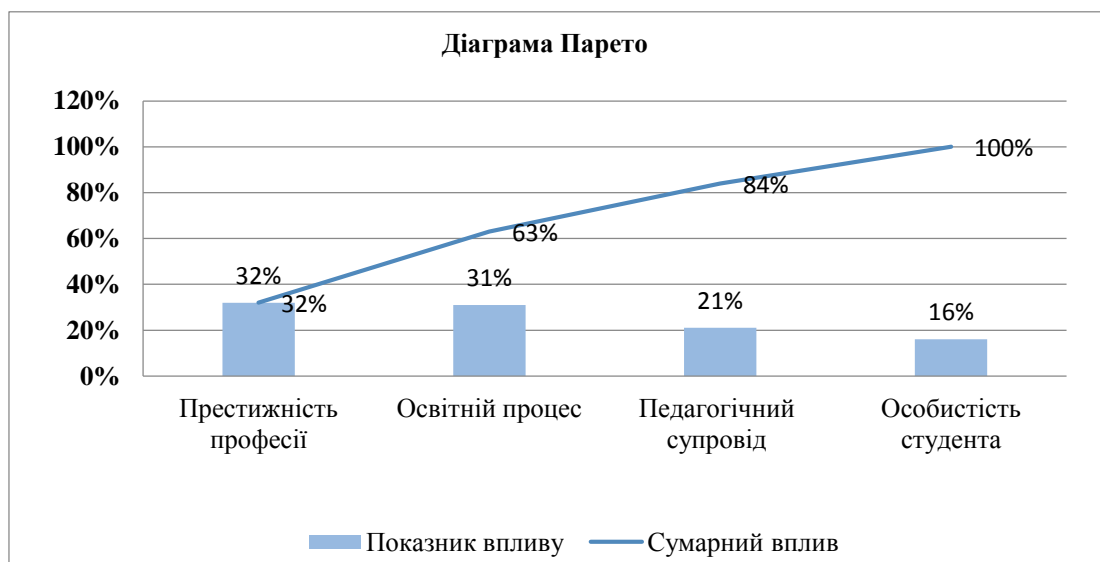


Рис 3.4. Діаграма Парето (вплив чинників (кожного та сумарного) на підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (розроблено автором)

На діаграмі графічно відображено сукупності чинників, що впливають на підготовку студентів до розвитку професійної кар'єри, а саме: престижність професії (32 %), освітній процес (31 %), педагогічний супровід (21 %) та особистість студента (16 %). Діаграма яскраво демонструє вплив престижності дизайнерської професії, необхідності якісного забезпечення освітнього процесу та педагогічного супроводу, що уможливить повноцінний розвиток особистості, створення умов для забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії, корекції зон розвитку особистості, її діагностування та здійснення консультування майбутніх дизайнерів з професійної кар'єри. Завершальна позиція – особистість студента – свідчить про необхідність врахування індивідуальних особливостей кожного з них.

Отже, виокремлено чинники підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за трьома рівнями – соціальним, організаційним, особистісним. Чинники соціального рівня пов'язані з особливостями дизайнерської діяльності, міжпрофесійною мобільністю, свободою вибору дизайнерських проектів, професійним статусом, можливостями міжнародної співпраці. Чинники організаційного рівня пов'язані з особливостями освітнього процесу (творчий зміст підготовки, сучасні проєктні технології, організаційні форми і методи, навчально-методичний комплекс), кар'єрної орієнтації майбутніх дизайнерів та педагогічного супроводу (забезпечення індивідуальної освітньої траєкторії, корекція зон розвитку особистості, її діагностування, консультування з професійної кар'єри). Чинники особистісного рівня зумовлюються професійною придатністю та особистісними характеристиками (особистісні цінності, творчі здібності, мотивація, професійна рефлексія). Аналіз виокремлених груп чинників закладає значний потенціал для створення авторської концепції, моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри і створенню методичної системи у коледжах художнього профілю.

Висновки до третього розділу

Розроблено авторську концепцію підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, в якій обґрунтовано її теоретичні й методичні основи. Провідні положення концепції відображають цілеспрямовану кар'єроорієнтовану підготовку майбутніх дизайнерів, що пов'язана з впровадженням науково обґрунтованого змісту, сучасних форм і методів навчання, інноваційних технологій, які забезпечуватимуть формування готовності студентів до розвитку професійної кар'єри, їх свідоме кар'єрне самовизначення й відповідальне ставлення до професійного вдосконалення. Згідно авторського задуму, формування готовності майбутніх дизайнерів відбувається поетапно, через опанування

системи знань, необхідних для розвитку професійної кар'єри; набуття практичних умінь, що сприяють професійному вдосконаленню; формування особистісного досвіду, що забезпечуватиме кар'єрну орієнтацію студентів. Концептуальні ідеї втілені в моделі підготовки та розробленій методичній системі, яка впорядковує всі елементи освітнього процесу забезпечуючи його цілісність. Очікуваним результатом концепції є якісно новий рівень підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю й позитивна динаміка готовності студентів до розвитку професійної кар'єри.

Вивчення сучасних прогресивних педагогічних теорій й освітніх концепцій дало змогу виокремити провідні методологічні підходи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: системний (В. Беспалько, Ю. Бабанський, С. Гончаренко, В. Загвязинський та ін.) – характеризує базові системні зв'язки та компоненти підготовки до розвитку професійної кар'єри, уможлиблює розроблення методичної системи такої підготовки як динамічної цілісності взаємопов'язаних елементів (єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій навчання); аксіологічний (В. Андрущенко, І. Бех, В. Кремень, В. Огнев'юк та ін.) – забезпечує гуманістичну спрямованість професійної підготовки майбутніх дизайнерів, формування у них загальнолюдських і професійних цінностей, зокрема, ціннісного ставлення до професійної кар'єри; особистісно орієнтований (К. Абульханова-Славська, Г. Балл, С. Максименко, А. Маслоу К. Роджерс, В. Рибалка та ін.) – сприяє становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, унікальністю індивідуального дизайнерського творчого почерку, неповторністю, самотутністю манери художньо-проектної діяльності); компетентнісний (Н. Бібик, Л. Ващенко, В. Краєвський, Н. Кузьміна, В. Луговий, А. Маркова, О. Пометун, О. Савченко, А. Хуторський, В. Ягупов) – передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації; діяльнісний (Б. Ананьєв, А. Вербицький, Г. Костюк, О. Леонтєв, С. Рубінштейн та ін.) дає

змогу стимулювати пізнавальну діяльність майбутніх фахівців, їхню активність, творчу ініціативність, спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри); акмеологічний (О. Бодальов, А. Деркач, О. Дубасенюк, Н. Кузьміна та ін.) – зорієнтовує на професійний успіх, детермінує своєрідність професійної досконалості, позитивних кар'єрних очікувань; культурологічний (Є. Антонович, О. Генісаретський, В. Даниленко, І. Рижова, В. Орлов, В. Радкевич, О. Рудницька та ін.) – уможливорює збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, обумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера); комплексний (Н. Богдан, А. Кібанов, Т. Невструєва, І. Хабаху та ін.) – забезпечує єдність методологічних підходів, створення й реалізацію моделі підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Виокремлені чинники підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри диференційовано за трьома рівнями: соціальним, організаційним, особистісним. Чинники соціального рівня пов'язані з особливостями дизайнерської діяльності, міжпрофесійною мобільністю, свободою вибору дизайнерських проєктів, професійним статусом, можливостями міжнародної співпраці. Чинники організаційного рівня пов'язані з особливостями освітнього процесу (творчий зміст підготовки, сучасні організаційні форми і методи навчання, інноваційні технології, навчально-методичне забезпечення), кар'єрною орієнтацією майбутніх дизайнерів та педагогічним супроводом (консультування, діагностування, корекція зон розвитку особистості). Чинники особистісного рівня обумовлюються професійною придатністю та особистісними характеристиками (особистісні цінності, творчі здібності, мотивація, професійна рефлексія). Аналіз означених груп чинників є підґрунтям для створення концепції, моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри й розроблення методичної системи в коледжах художнього профілю.

РОЗДІЛ 4. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ У КОЛЕДЖАХ ХУДОЖНЬОГО ПРОФІЛЮ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

4.1. Принципи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри – це цілеспрямований, системний і послідовний процес, підпорядкований сукупності принципів, дотримання яких сприятиме забезпеченню його результативності, ефективності й успішності. Загалом, у педагогіці проблема принципів не отримала остаточного розв'язання, хоча її дослідженням займалися кращі педагоги впродовж багатьох десятиліть. Це пов'язано з різними підходами до характеристики принципів освітнього процесу, що визначається конкретними завданнями. Наприклад, у педагогічному словнику зазначається, що принципи із соціального аспекту окреслюють завдання, поставлені перед освітою сучасним суспільним розвитком; кібернетичний аспект – характеризує принципи управління освітнім процесом як цілісною системою; психологічний – розкриває різноманітні аспекти освіти особистості [328, с. 178].

Аналіз наукової літератури [76; 129; 328; 373; 519] засвідчив, що в сучасній педагогіці принципи розглядаються як положення педагогічної концепції, що визначають дидактичні вимоги до організації освітнього процесу. С. Гончаренко зазначав, що саме в принципах відображаються теоретичні підходи до побудови навчального процесу та керування ним [129, с. 270]. В. Ягупов вважає, що педагогічні принципи впливають із закономірностей дидактичного процесу, конкретизуються у правилах та функціонують як практичні вказівки [519, с. 289–291]. Отже, принципи – це спрямовуючі положення, що відповідають загальним цілям, методологічним

підходам і закономірностям освітнього процесу та впливають на вибір змісту, організаційних форм і методів навчання.

Ми погоджуємося з думкою про те, що успішному розв'язанню педагогічних завдань сприяє сукупність принципів, що розроблена на основі діяльнісного підходу та характеризує основні компоненти освітнього процесу. Зокрема, це такі компоненти: зміст навчання – визначається принципами науковості, зв'язку навчання із життям, системності, послідовності, доступності; методи навчання та відповідні їм засоби – принципи наочності, свідомості, активності учнів при керівній ролі педагога, поєднання різних методів, а також засобів навчання, залежно від завдань та змісту; форми організації навчання – принципи поєднання різних форм навчання, залежно від завдань, змісту і методів навчання; умови навчання – принципи створення необхідних умов для навчання; результати навчання – принципи міцності, усвідомленості та дієвості результатів освіти, виховання і розвитку [76, с. 131].

Академік В. Радкевич зазначає, що сучасна освіта має реалізовуватися з урахуванням соціально-педагогічних, загальнодидактичних та методичних принципів. Саме в такій сукупності можливий розвиток інноваційних процесів, оновлення змісту, форм, методів, технологій навчання, розробка механізмів оцінювання навчальних досягнень та діагностування успішності учнівської молоді [373, с. 264 – 267].

Проаналізуємо сучасні принципи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри. Насамперед, науковий інтерес становлять праці В. Шаповалова, який узагальнив систему принципів, що забезпечують динаміку кар'єрного розвитку особистості. Так, виокремлюються принципи комплексного підходу, набуття професіоналізму, досвіду, виявлення ділової активності, економічного зростання, досягнення відповідного статусу, реалізація особистісного потенціалу [503, с. 112–118].

Принципами успішної побудови кар'єри, на думку Р. Джонса, є: двостороння взаємодія особистості і соціального середовища, входження особистості в систему суспільних відносин; особистісна активність та

вибірковість, що визначає особистість не як пасивну ланку в процесі соціалізації, а як індивідуума, спроможного активно діяти і самостійно вибирати соціальні умови власного розвитку та формувати власне «Я», виходячи із власного бачення ідеалів та переконань; принцип діяльності, який зумовлює активну взаємодію особистості з іншими людьми і визначає процес освоєння особистістю об'єктивної дійсності завдяки спілкуванню [146, с.234-237].

У дослідженнях В. Прусака [361], І. Рижової [387], В. Тягура [463], В. Тименка [445], О. Фурси [477], О. Трошкіна [462], С. Чирчика [498], О. Швець [507] здійснено ґрунтовний аналіз сучасних принципів, що впливають на результативність підготовки майбутніх дизайнерів. Так, І. Рижова зазначає, що сучасна дизайн-освіта має реалізовуватися на принципах гуманізації, демократизації, індивідуалізації, диференціації, безперервності, наступності, випереджувального характеру та компетентнісного підходу, зокрема й до проектування змісту освіти. Авторка вважає: специфічними принципами дизайн-освіти є ті з них, що формуються на основі соціальної зумовленості та активності особистості – принцип інтеграції, цілеспрямованого розвитку, варіативності, практичної орієнтованості [387, с.113].

На думку О. Фурси, теоретико-методологічними принципами розвитку дизайн-освіти є: відкритість педагогічного простору викликам часу в Україні та світі; ціннісна зорієнтованість безперервного процесу дизайнерської освіти на її історико-культурна наступність; фундаменталізація та інтердисциплінарність; акумулювання соціальних і зарубіжних традицій у досвід підготовки фахівців, розширення міжнародних зв'язків; практична спрямованість змісту дизайн-освіти; випереджувальний характер професійної підготовки дизайнерів; підвищення ролі особистості, усвідомлення суб'єктами значення дизайну і якісної підготовки фахівців для культурного розвитку суспільства; інтерактивність, диференціація, індивідуалізація, інтегративність, інформатизація, багаторівневість, багатоступеневість,

застосування компетентнісного підходу, профілізація, варіативність [477, с.27].

Основними принципами підготовки майбутніх дизайнерів, на думку О. Трошкіна, є принципи інформатизації, інтегративності, диференціації, індивідуалізації, інтерактивності, орієнтації на творчість, багаторівневості [462, с.123]. При обґрунтуванні загальної схеми підготовки майбутніх дизайнерів В. Прусак принципи професійної підготовки доповнює, зокрема, принципами фундаменталізації, інтегративності, безперервності, ступеневості та варіативності змісту професійної освіти [359, с.17].

Для творчого розвитку майбутнього дизайнера необхідна реалізація таких принципів, як: наочність, систематичність, послідовність, науковість, зв'язок із життям, свідомість, активність, самодіяльність, творчість [507, с. 59–63]. Ми визначили істотні ознаки поняття принципу в науковій літературі (Додаток Д.1).

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що здійснюється на засадах розробленої концепції та методологічних підходах, ґрунтується на сукупності принципів, які сприяють забезпеченню ефективності такої підготовки.

Зокрема, системний підхід у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що характеризує базові системні зв'язки та компоненти, розкривається через принцип цілеспрямованості педагогічного процесу та принцип системності.

Принцип цілеспрямованості педагогічного процесу пов'язаний з організацією цілеспрямованої підготовки до розвитку професійної кар'єри, що забезпечуватиме формування готовності майбутніх дизайнерів до цього процесу, сприятиме узгодженості змісту, методів, форм та технологій навчання у коледжах художнього профілю, підвищенню рівня привабливості гнучкості й інноваційності педагогічного процесу. Цей принцип реалізовується з набуттям майбутніми дизайнерами кар'єроорієнтованих, соціальних, психологічних, управлінських, професійних знань, практико-

орієнтованих, проєктних, прогностичних умінь, формування професійно важливих якостей. Принцип цілеспрямованості педагогічного процесу є підґрунтям для практико-орієнтованого та особистісно розвивального забезпечення процесу підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри як удосконаленої структури складників, що творить методичну систему, яка сприятиме дієвості, ефективній організації та позитивній динаміці формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Принцип системності в підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри уможливорює створення цілісної структури методичної системи підготовки із впорядкованими її внутрішніми та зовнішніми зв'язками. Через цей принцип втілюється низка вимог до побудови змісту та цілісної організації навчання майбутніх дизайнерів. Отже, через ієрархічну будову системи знань, цілісну структурованість організаційний форм підготовки, методичну комплексність забезпечення цей принцип сприятиме всебічному фаховому розвитку кар'єроорієнтованих майбутніх фахівців з дизайну.

Аксіологічний підхід у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри, що забезпечує гуманістичну спрямованість такої підготовки, формування загальнолюдських і професійних цінностей особистості, ціннісне ставлення до професійної кар'єри, реалізується через принципи гуманізації та доступності.

Так, принцип гуманізації у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри дає змогу ввести в освітній процес елементи самобутності, розширення загального кругозору, збуджувати у студентів інтерес до загальнонаукових і професійних знань, розвивати творчі здібності, прагнення до використання знань, навичок і вмінь у професійній діяльності, формування індивідуально-особистісних якостей, важливих для кар'єрної реалізації. Цей принцип як настанова для врахування самобутності кожного студента, його соціальних, психічних, психофізіологічних особливостей та

життєвих прагнень. Принцип гуманізації – це єдність загальнокультурного, соціального, професійного та кар'єроорієнтованого розвитку майбутніх дизайнерів у процесі підготовки до розвитку кар'єри.

Принцип доступності орієнтує освітній процес підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на врахування розумових, емоційно-вольових і фізичних можливостей студентів, наукових вимог до організації навчання, поступового нарощування складності теоретичного і практичного матеріалу, збереження правил послідовності: від простого до складного, від нижчого до вищого, від відомого до невідомого, від легкого до важкого. Цей принцип реалізує підхід свідомого засвоювання професійних і кар'єроорієнтованих знань, практичних навичок і вмінь, повністю використовуючи інтелектуальні і фізичні можливості індивіда.

Особистісно орієнтований підхід до підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри сприяє становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості і передбачає впровадження принципів індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості та специфічного принципу індивідуалізації освітньої траєкторії.

Принцип індивідуально-особистісної спрямованості орієнтує на врахування індивідуальних потреб майбутніх дизайнерів у процесі підготовки до розвитку професійної кар'єри, їхнього особистісного розвитку та врахування необхідності реалізації особистісних прагнень. Цей принцип означає, що підготовка до розвитку професійної кар'єри має реалізовуватися через систему взаємопов'язаних внутрішніх спонукань майбутніх дизайнерів, що спрямовують та орієнтують їх на успішний професійний шлях. Принцип індивідуально-особистісної спрямованості передбачає орієнтацію освітнього процесу на індивідуальні якості майбутніх дизайнерів, які визначають спрямованість особистості, її ціннісні орієнтири, життєві плани, сформовані настанови, домінуючі мотиви діяльності і поведінки.

Принцип поваги до особистості створює максимально сприятливі умови для кар'єрного самовизначення майбутніх дизайнерів, розкриття і розвитку їхніх здібностей, уважного ставлення до складності й неоднозначності внутрішнього світу. Це забезпечує орієнтацію підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на врахування їхніх особистісних кар'єрних орієнтацій, творчого потенціалу, зумовлює виявлення творчих можливостей для створення умов самореалізації і самоствердження, розвитку творчих здібностей.

Принцип індивідуалізації освітньої траєкторії у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри поєднаний із персоналізацією освітнього процесу з урахуванням можливості реалізації особистісного потенціалу. Він уможливує реалізацію власних освітніх цілей майбутніх дизайнерів, що відповідає їхнім здібностям, можливостям, мотивації та інтересам, оскільки дасть змогу реалізувати програму власної освітньої діяльності у підготовці до розвитку професійної кар'єри, в якій знайде відображення побудова власного проєкту освіти через створення «образу себе» в майбутньому.

Відповідно до компетентнісного підходу, що передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей до розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації, визначається і принцип компетентності.

Принцип компетентності у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри спрямований на формування вільного, розвиненого, високоморального, творчого й активного, соціально зрілого, компетентного майбутнього фахівця, який уміє самостійно здобувати і застосовувати на практиці нові знання та практичні навички. Принцип компетентності у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри зумовлюється необхідністю вдосконаленням знань з метою здатності до виконання функціональних обов'язків. Він спрямовує підготовку на розвиток відповідних способів мислення, професійних, світоглядних якостей,

морально-етичних цінностей, що сприятимуть успішному здійсненню кар'єрного розвитку.

Стимулювання пізнавальної діяльності майбутніх фахівців, їхньої активності, творчої ініціативності, спонукання до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри, що забезпечує діяльнісний підхід підготовки до розвитку професійної кар'єри, вимагає принципів науковості, інтегративності та специфічного принципу самоорганізації.

Принцип науковості в підготовці майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри відображає взаємозв'язок із сучасними науковими знаннями і практикою, формуючи правильні наукові поняття, що забезпечує високий теоретичний рівень навчання, розкриття ролі науки у підвищенні продуктивності праці, в удосконаленні життя людини. Загалом, принцип науковості є одним із провідних принципів навчання, оскільки узгоджує освіту із рівнем сучасного розвитку науки й техніки. Відповідно до цього принципу регулюються методи, форми і засоби організації навчальної діяльності майбутніх дизайнерів. Принцип науковості сприяє формуванню наукової системи знань і закономірностей розвитку наукових понять у свідомості студентів.

Принцип інтегративності означає побудову міждисциплінарних зв'язків у процесі підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри він виконує освітню, розвивальну, методологічну та організаційну функції, а практичне його втілення уможлиблює інтеграцію професійних знань із різних світових дизайнерських шкіл. Принцип реалізується через інтеграцію змісту та методів вивчення загальноосвітніх, культурологічних, спеціальних дисциплін, інтеграцію теоретичної та практичної підготовки майбутніх фахівців із розвитку професійної кар'єри. Принцип інтегративності вимагає безперервного, єдиного, цілісного процесу підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що сприятиме формуванню високопрофесійних фахівців

галузі дизайну із творчим способом мислення, здатністю втілювати оригінальні задуми, генерувати нестандартні ідеї, реалізовувати полікультурні проєкти.

Принцип самоорганізації у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри засвідчує необхідність сформованості високого рівня самоорганізації студентів з метою підвищення їхньої готовності до майбутнього кар'єрного зростання та творчої самореалізації. Студенти мають усвідомити, що знання, уміння, навички та досвід – це найважливіший капітал у кар'єрному зростанні. Принцип самоорганізації є процесом формування і задоволення пізнавальних запитів майбутніх дизайнерів, розвитку їхніх задатків та здібностей. Він призначений для поглиблення і розширення кар'єроспрямованої підготовки майбутніх дизайнерів, їхньої компетентності, культури, професійної зрілості.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на засадах акмеологічного підходу, що детермінує своєрідність професійної досконалості, успішності, адекватних кар'єрних очікувань, реалізується через специфічні принципи, зокрема принцип професійного самовизначення та професійного саморозвитку.

Принцип професійного самовизначення охоплює проблеми взаємозв'язку професійного самовизначення із загальним життєвим самовизначенням особистості, впливом довкілля на особистість, її професійне становлення й необхідність активної життєвої позиції. Професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і передбачає: самооцінку людиною власних індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей із психологічними вимогами професії до спеціаліста; усвідомлення своєї ролі у системі соціальних відносин і своєї відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей; саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети. Практична реалізація принципу має здійснюватися за допомогою політики заохочення і підтримки як

студентів з боку викладачів у опануванні знань, практичних умінь, навичок і засобів діяльності, так і викладачів щодо методів викладання та засобів.

Принцип професійного саморозвитку передбачає організацію навчання таким чином, щоб спонукати майбутніх дизайнерів до особистісного і професійного зростання з максимальним задіянням власних потенцій. Тобто передбачає надання студентам необхідних для цього знань із правильно наміченими орієнтирами, складання програми саморозвитку, здійснення планування, організацію виконання та контроль за ходом навчання, оцінку досягнутих результатів, здійснення їх корекції тощо. Цей принцип уможливорює найповніше врахування індивідуальних особливостей, що забезпечує формування особистісних кар'єро-орієнтованих якостей, позитивних кар'єрних орієнтацій.

Відповідно до культурологічного підходу, що уможливорює збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри здійснюється на специфічних принципах соціалізації та емоційності навчання.

Принцип соціалізації відкриває можливості кар'єрної реалізації майбутніх дизайнерів й означає адаптацію до професійного соціуму в процесі підготовки до розвитку професійної кар'єри. Практична реалізація принципу досягається соціальною підготовленістю студента до творчої реалізації в креативній індустрії, що активно впливає на сучасні кар'єрні процеси та успіх у професії. Принцип соціалізації забезпечує розвиток особистості та її становлення як члена суспільства і сприяє розробленню й запровадженню нових підходів до підготовки кар'єроорієнтованих майбутніх дизайнерів. Зміни в соціології дизайну мають знайти відображення у змісті, підходах та методах організації підготовки до розвитку професійної кар'єри.

Принцип емоційності в підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри поєднаний із творчістю та мистецтвом, що важливо для дизайнерської діяльності загалом. Принцип емоційності передбачає формування інтересу до знань і спрямований на розвиток внутрішніх мотивів

майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, маєчи зв'язок з інтелектуальними, моральними, естетичними почуттями та різними психічними станами (натхнення, творчості, інкубації) особистості. Принцип емоційності в підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри – це підтримка віри у власні можливості.

Комплексний підхід підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізується через спеціальні принципи, насамперед, конгруентності та співробітництва, що закладено в авторській моделі підготовки.

Принцип конгруентності полягає у рівності, адекватності та узгодженості елементів загальної професійної підготовки майбутніх дизайнерів і підготовки їх до розвитку професійної кар'єри, що свідомо сприймається і розуміється особистістю. Це дає можливості проводити прийоми самоаналізу, самооцінки та рефлексії, механізми проектування індивідуальних освітніх траєкторії, виважених нововведень у вигляді інноваційних методів навчання, нових організаційних форм і методів підготовки.

Принцип співробітництва у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізує ідею спільної розвиваючої діяльності, заснованій на вільному виборі та взаєморозумінні. Цей принцип відображається в нових підходах до підготовки: створенні сприятливої атмосфери співробітництва, зниженні монологічного змісту, переходу до діалогізованого спілкування, інтенсифікації впровадження методів навчання, що дають можливості для розкриття творчої особистості, розвитку ініціативи, активізації навчально-пізнавальної діяльності. Принцип співробітництва у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри передбачає впровадження ідей концепції, створення сприятливого психологічного клімату, формування високого рівня внутрішньої мотивації до кар'єрного самовизначення.

Визначені принципи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри формувалися нами як єдина сукупність, що сприяє забезпеченню гнучкості, прогностичності професійної підготовки, її органічному зв'язку з умовами для всебічного розвитку майбутніх фахівців, реалізації їхніх здібностей і таланту.

Методом ранжування було визначено вагомість принципів підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри. Цей метод дає змогу визначити кінцеві результати, що не піддаються безпосередньому вимірюванню. При ранжуванні фактори розміщуються в порядку, що являє найбільш раціональний варіант. При цьому ранг 1 отримує найвагоміший фактор, а ранг 5 – найменш вагомий.

Для визначення принципів підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри ми керувалися такими критеріями: системності (принципи являються системоутвірним чинником, що забезпечує підпорядкування і функціонування системи підготовки в цілому); об'єктивності (принципи формуються на основі об'єктивно існуючих педагогічних закономірностей); орієнтованості (принципи визначають загальну стратегію та орієнтири підготовки до розвитку професійної кар'єри); доповнюваності (кожен принцип доповнює інші, не замінюючи їх); різноаспектної дії (принципи розкривають можливості розробки та вдосконалення методичної системи підготовки до розвитку професійної кар'єри). За результатами оцінювання вагомості принципів підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри було побудовано дискретний варіаційний ряд (Додаток Д. 2)

Для оцінювання ряду були визначені такі показники:

- середня зважена (вибіркова середня)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot f_i}{\sum f_i} = \frac{1 \cdot 1 + 2 \cdot 3 + 3 \cdot 1}{5} = \frac{10}{5} = 2$$

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot f_i}{\sum f_i} = \frac{10}{5} = 2$$

Мода, що характеризує найчастіше значення ознаки в одиниці даної сукупності. Максимальне значення повторень при $M_0 = 2$ ($f = 3$). Медіаною (Me) визначає ознаки, що припадають на середину ранжированої сукупності. Знаходимо x_i , при якому накопичена частота S буде більшою $\Sigma f / 2 = 3$. Це значення 2. Таким чином, медіана $Me = 2$.

У симетричних рядах розподілу значення моди і медіани збігаються із середньою величиною ($x_{cp} = Me = M_0$), а в помірно асиметричних вони співвідносяться: $3(x_{cp} - Me) \approx x_{cp} - M_0$.

Перевіримо гіпотезу по нормальному закону (розподіл Гауса) з допомогою критерію згоди Пірсона:

$$K = \sum \frac{(f_i - f_i^*)^2}{f_i}$$

де f_i^* - теоретичні частоти

$$f_i^* = \frac{N \cdot h}{\sigma} \phi_i$$

Обчислимо теоретичні частоти, враховуючи, що: $N = 5$, $h = 1$ (ширина інтервалу), $\sigma = 0,632$, $x_{cp} = 2$:

$$f_i^* = \frac{5 \cdot 1}{0,632} \phi_i = 7,91 \phi_i$$

i	x_i	u_i	ϕ_i	f_i^*
1	1	-1,5811	0,1127	0,891
2	2	0	0,3989	3,154
3	3	1,5811	0,1127	0,891

Порівняємо емпіричні і теоретичні частоти. Складемо розрахункову таблицю, за допомогою якої знайдемо спостережуване значення критерію:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_i - f_i^*)^2}{f_i}$$

i	f_i	f_i^*	$f_i - f_i^*$	$(f_i - f_i^*)^2$	$(f_i - f_i^*)^2 / f_i^*$
1	1	0,891	-0,109	0,01189	0,0133
2	3	3,1536	0,1536	0,02359	0,00748
3	1	0,891	-0,109	0,01189	0,0133
Σ	5	5			0,0342

Визначимо межу критичної області. Так як статистика Пірсона вимірює різницю між емпіричним і теоретичним розподілами, то чим більше її значення K_{\max} , тим сильніший аргумент проти основної гіпотези. Критична область для цієї статистики завжди правобічна: $[K_{\text{кр}}; +\infty)$. Її межа $K_{\text{кр}} = \chi^2(k-r-1; \alpha=0,05)$ знаходимо за таблицями розподілу χ^2 і заданим значенням σ , $k = 3$, $r = 2$ (параметри $x_{\text{ср}}$ і σ оцінені за вибіркою): $K_{\text{кр}}(0.05; 0) = 233,9943$; $K_{\max} = 0,03$. Отримане значення статистики Пірсона не влучає у критичну область: $K_{\max} < K_{\text{кр}}$, тому немає підстав відкидати основну гіпотезу.

Результати оцінювання принципів підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри свідчать, що вони перебувають у логічному взаємозв'язку, співвідпорядкованості та становлять цілісну систему. Їх відбір зумовлений загальними вимогами до організації освітнього процесу і особливостями підготовки фахівців за дизайнерською спеціальністю.

Отже, принципами підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є такі: загальнодидактичні: принцип цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості; специфічні: професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії.

4.2. Педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри забезпечується відповідними педагогічними умовами, що враховують закономірності цього процесу, розкривають і уточнюють його особливості. Загалом, поняття «педагогічна умова» достатньо обґрунтовано в педагогічній термінології, хоча існують різні погляди щодо його тлумачення. Наприклад, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови «умова» визначена як необхідна обставина, що уможливорює здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється щонебудь; правила, які існують або запроваджені в тій чи іншій галузі життя, діяльності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь; сукупність даних, положення, що лежать в основі чого-небудь [107, с. 694]. Як комплекс спеціально спроектованих генеральних чинників впливу на зовнішні та внутрішні обставини навчально-виховного процесу й особистісні параметри всіх його учасників, що сприяють всебічному гармонійному розвитку особистості та створюють сприятливі можливості для виявлення її задатків, врахування потреб і формування загальнолюдських та професійно важливих рис, ключових кваліфікацій, загальних і професійних компетенцій визначає педагогічні умови А. Литвин [241, с. 28 – 29]. На думку А. Нагорної, педагогічні умови – це складові елементи освітньої системи, що опосередковують активність усіх учасників освітнього процесу [304, с. 152].

У науковій літературі педагогічні умови впливають на розвиток особистості через зовнішні обставини навчального процесу [331]; розкривають, узагальнюють, уточнюють закономірності такого навчального процесу та підлягають експериментальній перевірці [439, с. 91]; відображають сукупність можливостей (зміст, методи, прийоми, форми, навчально-

методичне забезпечення), що впливають на діяльність освітньої системи та загального освітнього середовища [71, с. 14]; забезпечують цілісність і результативність педагогічного процесу через узгодженість змісту, методів, форми організації [242]; гарантують безперервність освітнього процесу, підвищуючи його якість, та забезпечують ефективне функціонування і стійкий розвиток педагогічної системи [373, с. 145].

Узагальнюючи сказане, можна констатувати, що педагогічні умови є складовим елементом освітнього процесу, що дають змогу виконати конкретні педагогічні завдання. Педагогічні умови розкривають дидактичні, психолого-педагогічні, організаційно-педагогічні, соціально-педагогічні характеристики освітнього процесу. За результатами семантичного аналізу визначено істотні ознаки педагогічних умов (Додаток Е.1).

Для нашого дослідження важливим є підхід Є. Пилипенка, який слушно зазначає про зміну вектору освітнього процесу від традиційних методів накопичування пасивних знань – до розвитку самостійності, активності суб'єктів навчання. На його думку, це забезпечується такими педагогічними умовами, як: формування мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до саморозвитку (ціннісні орієнтації, професійна самосвідомість, Я-концепція, морально-вольові якості); організація самоосвітньої діяльності; формування пізнавальних інтересів шляхом застосування проблемного навчання, методу кейсів; створення ситуації успіху [331, с. 143]. Формування уявлень про професійну кар'єру студентів у процесі фахової підготовки відбувається за умов контекстного включення до змісту фахових дисциплін інформаційно-проблемних і квазіпрофесійних ситуацій, спрямованих на поглиблення вмотивованості та особистісної спрямованості студентів як активних суб'єктів фахової підготовки до професійного розвитку, самовдосконалення та кар'єропрофесійного зростання; використання кар'єростворювальних технологій, форм і методів навчання, необхідних для усвідомлення та прийняття студентами позитивного образу «я-професіонал»; залучення студентів до діяльності по самопроєктуванню професійної кар'єри

на основі співвіднесення внутрішніх умов (бажання, прагнення, ціннісні орієнтації, цілі, плани, здібності й можливості) та зовнішніх чинників (вимоги до професії і потреби ринку праці) [222, с. 112].

Педагогічні умови професійної підготовки майбутніх дизайнерів досліджувалися у працях В. Прусака [360], А. Руденченко [402], О. Трошкіна [462], О.Фурси [477], С. Чирчика [498], О. Швець [507]. Так, на думку С. Чирчика, раціональна організація підготовки майбутніх дизайнерів можлива за умов: формування пізнавального інтересу студентів, створення інноваційного освітнього середовища як чинника професійного становлення майбутнього дизайнера, робота з обдарованими студентами в умовах дизайн-освіти, застосування методики дизайн-проектування в контексті професійного становлення майбутніх студентів спеціальності «Дизайн» [498, с. 65]. Важливими педагогічними умовами підготовки майбутніх дизайнерів є також умови, що сприяють розробці нормативно-правової бази створення освітньо-професійних програм та організації навчально-виховного процесу з урахування потреб сучасного дизайн-виробництва; здійснення підготовки фахівців за наскрізними навчальними планами та інтегрованими програмами професійного навчання, орієнтованими на сучасний рівень дизайнерських творчих майстерень; упровадження матеріально-технічного забезпечення, макетно-модельних лабораторій, художніх студій тощо; обов'язкове проходження студентами всіх видів практик та розвиток дослідницької і конкурсної діяльності; забезпечення освітнього процесу висококваліфікованими педагогами; систематичне оновлення наукового та навчально-методичного забезпечення підготовки дизайнерів [332, с. 284]. Ми погоджуємося з думкою, що формування професійної компетентності майбутніх дизайнерів здійснюється за таких умов: упровадження методів і прийомів навчання, спрямованих на розвиток у студентів художньо-образного мислення, творчої уяви та фантазії; розробка інноваційних технологій для формування професійних умінь майбутніх дизайнерів; формування мотивації до творчого саморозвитку [264, с. 14].

Здійснений аналіз педагогічних умов професійної підготовки майбутніх дизайнерів дає підстави визначити чотири відправні чинники, що лежать в основі ефективного освітнього процесу, зокрема: 1) ставлення студентів до освітнього процесу (мотивація, зацікавленість у навчанні тощо); 2) обставини та освітнє середовище (зміст, структура освітнього середовища); 3) спрямованість на особистість (методи, технології навчання); 4) ресурсне забезпечення (програмно-методичне, матеріально-технічне, інформаційно-комунікаційне тощо). Виокремлення відправних чинників дасть змогу здійснити генерування педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за окресленими напрямками.

Під час дослідження, методом фокальних об'єктів було здійснено генерування педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри викладачами коледжів художнього профілю та закладів вищої освіти. Метод фокальних об'єктів дає змогу здійснити пошук нових ідей шляхом приєднання до вихідного об'єкта широкого кола властивостей. Отже, використання цього простого методу уможливорює пошук нових, практично необмежених можливостей (Додаток Е. 2).

У процесі генерування педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри було створено перелік із 13 пропозицій, для подальшого опрацювання результатів їх укладено в таблицю (табл. 4. 3).

Таблиця 4.3

Перелік генерованих педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри
Застосування методів і прийомів навчання, спрямованих на формування пізнавального інтересу майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри
Формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів
Забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до розвитку професійної кар'єри
Здійснення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на засадах самоосвітньої діяльності

Налагодження системи консультування з розвитку професійної кар'єри
Оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри
Створення інноваційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри
Здійснення педагогічного супроводу майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри
Застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри;
Упровадження методичного забезпечення підготовки дизайнерів з розвитку професійної кар'єри;
Застосування проблемного навчання та використання ситуації успіху в підготовці до розвитку професійної кар'єри
Використання засобів Internet-комунікацій (блог, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи)
Урахування потреб сучасного дизайн-виробництва в процесі підготовки дизайнерів до кар'єрної реалізації

Для відбору найефективніших пропозицій були залучені експерти. Експертне оцінювання здійснювалося групою з 18 осіб (практикуючі дизайнери, викладачі коледжів художнього профілю та закладів вищої освіти). Розроблено методику експертного оцінювання (Додаток Е. 3).

Згідно процедури, експертне оцінювання полягає у виокремленні найбільш суттєвих педагогічних умов, що сприяють формуванню готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та забезпечують результативність такої підготовки. Експертам необхідно розмістити в певному порядку, за ступенем важливості та значущості, тринадцять запропонованих педагогічних умов. Якщо, на думку експерта, педагогічна умова найбільше впливає на підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, то їй надається ранг 1, найменш впливовій умові – ранг 10.

Для оцінювання узгодженості думок експертів розраховано коефіцієнт конкордації. Розрахунок коефіцієнта здійснено за формулою для випадку, коли є пов'язані ранги (однакові значення рангів в оцінках одного експерта).

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_j^3 - t_l)$$

де T_i - число зв'язок (видів повторюваних елементів) в оцінках i експерта, t_i - кількість елементів в i -й зв'язці для i експерта (кількість повторюваних елементів), $S = 14845,5$; $n = 13$, $m = 10$.

$$W = \frac{14845,5}{\frac{1}{12} \cdot 10^2(13^3 - 13) - 10 \cdot 71,5} = 0,85$$

Отриманий коефіцієнт конкордації $W = 0,85$ свідчить про високу узгодженість думок експертів щодо значущості запропонованих педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Значущість коефіцієнта конкордації перевіряється за критерієм узгодженості Пірсона (χ^2):

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \cdot \sum T_i}$$

$$\chi^2 = \frac{14845,5}{\frac{1}{12} \cdot 10 \cdot 13(13+1) + \frac{1}{13-1} \cdot 71,5} = 101,89$$

Обчислений критерій узгодженості Пірсона (χ^2) порівняємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n-1 = 13-1 = 12$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$. Так як розрахунковий $\chi^2 = 101,89 \geq$ табличного (21,02607), то коефіцієнт конкордації $W = 0,85$ – величина високої узгодженості думок експертів.

Визначена сума рангів дає змогу розрахувати показники вагомості (λ) розглянутих параметрів та побудувати матрицю перетворених рангів (табл. 4.4).

Отже, констатуємо, що, за результатами експертного оцінювання, найбільш суттєвими педагогічними умовами підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є: формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів; оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри; застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної

кар'єри; використання засобів Internet-комунікацій (блог, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи).

Таблиця 4.4

Матриця перетворених рангів педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

№ / Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Вагомість λ
1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	6	0,0129
2	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	11	0,02366
3	8	7	8	8	8	8	7	8	8	8	78	0,1677
4	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	25	0,05376
5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	32	0,06882
6	7	7	8	8	8	8	7	7	7	7	74	0,1591
7	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	14	0,03011
8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	0,06022
9	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	74	0,1591
10	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	20	0,04301
11	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	8	0,0172
12	8	8	7	7	7	6	8	7	7	6	71	0,1527
13	2	2	4	3	3	3	1	0	3	3	24	0,05161
Всього											465	1

Крім того, педагогічні умови знаходяться у відповідності до визначених методологічних підходів, принципів та чинників підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Перша педагогічна умова – формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів. Ця умова орієнтована на підвищення рівня власних

можливостей студентів, усвідомлення розвитку професійної кар'єри, формування в них прагнення досягти професійних успіхів, фахового вдосконалення. У ній відображається взаємозв'язок і взаємозумовленість з аксіологічним, особистісно-розвивальним, компетентнісним, діяльнісним, акмеологічним та комплексним підходами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що дає змогу стимулювати активність студентів, їхню пізнавальну діяльність, ініціативність, спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови дизайнерської кар'єри. Відповідно, це сприятиме становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості.

Загалом, мотивація досягнень була запропоновано Генрі Мюрреєм але ґрунтовне її вивчення розпочалось у 50-х рр. ХХ ст. американським ученим Д. Мак-Клелландом [260; 568]. Науковець досліджував індивідуальні розбіжності у сфері мотивації особистості та виявив наявність прагнень до підвищення рівня власних її можливостей. Для вимірювання таких прагнень були запропоновані критерії успішності, що характеризують задоволення життєвою ситуацією, матеріальне благополуччя, лідерство, професіоналізм, соціальний успіх. Проблема мотивації досягнень досліджувалася також Дж. Аткинсоном [531], Вейнером [592], К. Холлом [483], Т. Гордєєвою [132], Л. Грень [134], С. Занюком [168, 169], М. Кондратьєвою [213]. Науковці вважають, що мотивація досягнень – це функціональна система інтегрованих воедино афективних і когнітивних процесів, що регулює поведінку особистості в діяльності. Така вмотивованість особистості проявляється у прагненні перевершити інших, досягнути високих стандартів якості роботи, готовності до виконання найскладніших завдань. Мотивація досягнень – це ініціативність та активність особистості, її спрямованість на результат.

К. Холл виокремлює такі структурні компоненти мотивації досягнень успіху: спонукання та ініціатива діяльності (мотивація актуалізації), вибір мети та відповідної стратегії дій (мотивація селекції), реалізація наміру,

тактика дій, регуляція та контроль (мотивація реалізації), спрямованість та готовність до змін (мотивація постреалізації) [483, с. 72].

У дослідженнях Дж. Аткинсона доводиться, що мотивація досягнень характеризується особистісними стандартами оцінювання, що формуються під впливом зовнішніх чинників, а, отже, результат може бути як успішним, так і невдалим – як це вирішить людина [531, с. 36].

Аналіз наукового доробку Вейнера (Weiner) свідчить про те, що особистість з високою мотивацією досягнень пов'язує свій успіх з наявністю здібностей та зусиль, а невдачу сприймає як результат недостатніх старань. Особистість з низькою мотивацією досягнень вважає, що причиною успіху є легкість завдання або везіння, а причиною невдачі – відсутність або недостатність здібностей. Пояснення таких результатів ґрунтуються на індивідуальній оцінці, зокрема, особистість з високою мотивацією досягнень схильна оцінювати свої здібності високо, тоді як особистість з низькою мотивацією, навпаки, впевнена у відсутності або недостатності своїх здібностей. Отже, для підвищення мотивації досягнень необхідним є сприйняття факту мінливості чинників, а саме: пояснення невдач обґрунтовується недостатністю зусиль або випадковістю. Приписування причин невдач до стабільних чинників (наприклад, відсутності або недоліку здібностей, важкості завдання) сприяє зниженню мотивації досягнень та уможливорює формування песимістичного погляду [589, с. 39].

Мотивація досягнень формується через пізнавальну (прагнення до набуття знань, ініціативність), особистісну (сукупність зовнішніх оцінок досягнутого результату та самооцінювання), емоційну (позитивні емоції) складові, що розкривають взаємопов'язані супідрядні мотиви та визначають наміри особистості. Така мотивація складається не тільки із самих мотивів як стійких атрибутів особистості, але й з ситуативних зовнішніх факторів (випадковість, складність завдання, хобі, наявний досвід тощо), що також впливають на цей процес [134, с. 45].

На думку вітчизняного вченого С. Занюка, формування мотивації досягнень супроводжується переходом цілісності (мотивації) від нижчих рівнів до вищих та перетворенням інтегративних якостей попереднього рівня на більш досконалі [168, с. 51].

Аналізуючи суть мотивації досягнень, зазначимо, що дослідники пов'язують її з характеристиками особистості та системою її цінностей. Зокрема Мак-Клелланд зазначає, що мотивацію досягнень необхідно стимулювати. Він пропонує введення конкретних мотиваційних змінних, а саме: особистісні стандарти; самооцінка; відповідальність за успіх чи невдачу [568, с. 24].

У працях Л. Грень визначаються причини низької мотивації досягнень студентів, зокрема авторка вказує про відрив змісту освітніх програм від потреб ринку праці, малоефективну короткотривалу виробничу практику, низький рівень розвитку особистісно-професійних ресурсів і творчого потенціалу студентської молоді [134, с.49].

У контексті дослідження, звернемо увагу на науковий розгляд Л. Почебут, яка зазначає, що досягненню кар'єрного успіху заважають: низька мотивація особистості, її нерішучість, емоційна нестабільність, недостатність особистісного потенціалу, неконструктивні настанови стосовно досягнень та нереалістичність поставлених цілей [340, с. 231].

Педагогічна умова щодо формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів пов'язана з розвитком лідерства та аспектами соціалізації. Так, лідерство визначається як якість особистості, що має відповідний рівень освіченості, професіоналізму, культури, життєвого досвіду, внутрішньої зрілості. Мотивація майбутніх дизайнерів до досягнення успіху сприятиме формуванню в них лідерських якостей, зокрема: ініціативності, готовності до нововведень та генерування ідей, здатність мобілізувати індивідуальний потенціал. Ми погоджуємося з думкою, що завдяки лідерству формується прагнення до самоствердження, вольові якості, організаторські здібності, відповідальність, впевненість, потреба в

досягненнях, адекватні кар'єрні намагання, а це важливо для успішності в дизайнерській діяльності та побудові кар'єри [360, с. 360].

Формування мотивації досягнень успіху сприятиме активному залученню майбутніх дизайнерів до системи соціальних зв'язків та відносин, засвоєння соціальних норм поведінки, набуття соціального досвіду, розвитку кар'єрних намагань що в кінцевому результаті й визначає ціннісне ставлення до професії. Зокрема, престижність професії дизайнера визначено як один з чинників підготовки до розвитку професійної кар'єри. Уключення майбутнього дизайнера в активну соціальну взаємодію є передумовою успішної дизайнерської кар'єри. Підтвердження цього факту ми знаходимо у працях О. Романовського, який зазначає, що усвідомлена соціалізація та суб'єктивна активність особистості мають стати важливою складовою мотивації до розвитку професійної кар'єри [398, с. 294].

Отже, педагогічна умова щодо формування мотивації досягнень успіху пов'язана з набуттям позитивного ставлення до професійної кар'єри, проявами високого рівня кар'єрних намагань, прагненням досягти успіху в професії, підвищенням можливості професійного вдосконалення.

Педагогічна умова щодо формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів узгоджується із чинниками (соціального та особистісного рівня) та принципами (принцип професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації), підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Реалізація педагогічної умови щодо формування у майбутніх дизайнерів мотивації досягнення успіху забезпечується впровадженням інноваційної технології мотивації до розвитку професійної кар'єри (підрозділ 5.6), що передбачає сукупність цілеспрямованих мотиваційних тренінгів (тренінг «Життєві цілі» (визначення короткострокової перспективи власного розвитку та його корекція), тренінг «Професійні мрії» (побудова кар'єрних цілей, планування, розробка алгоритму досягнення), тренінг «Власний аналіз» (порівняння минулого, прогнозування майбутнього, аналіз активних і

пасивних років життя), що позитивно впливають на розвиток лідерських якостей та стимулюють соціалізацію майбутніх дизайнерів.

Другою педагогічною умовою підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є оновлення змісту підготовки компонентою професійної кар'єри. Теоретичне підґрунтя цієї педагогічної умови знайшло своє відображення у працях А. Вербицького [108], К. Алексенцевої-Тімченко [62–64], А. Міронової-Тихомірової [282], Г. Нагорної [304], О. Романовського [397; 398], М. Сурякової [434–436], М. Плотникова [334], О. Слободенюк [424], О. Садон [410], Н. Проскурки [353–355], Н. Тверезовської [439]. Науковці зазначають, що оновлення змісту навчання забезпечить необхідний рівень освіти, розвиток творчих здібностей, формування самостійності, професійного мислення, динамізму в прийнятті рішень та вміння їх реалізовувати в майбутній професійній діяльності.

Оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри здійснюється на різних рівнях (освітньо-професійна програма; навчальний план; навчальна дисципліна; навчальна тема).

Так, на рівні освітньо-професійної програми передбачається введення вибіркового компонента з метою цілеспрямованої підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. На цьому рівні у зміст підготовки мають бути впроваджені навчальні дисципліни, що містять спеціальні знання, які сприяють формуванню готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, їхній здатності реалізовувати кар'єрні стратегії, генерувати та реалізовувати авторські ідеї.

Вибіркова компонента професійної кар'єри на рівні навчальних планів нормативно затверджує оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів. Це передбачає визначення обсягу вивчення навчального матеріалу, форм організації навчальних занять, контроль (поточний, підсумковий) якості навчання. Реалізація педагогічної умови щодо оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри на рівні навчальних планів уможливорює організацію освітнього процесу на засадах творчості, з

упровадженням сучасних форм підготовки, використанням самоосвітньої діяльності, створенням умов для розкриття потенційних ресурсів студентів.

На рівні навчальної дисципліни, оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри орієнтовано на формування загальних, професійних та спеціальних практичних умінь і навичок у реалізації професійної кар'єри, забезпечення достатнього рівня практичної готовності випускників. Насамперед, це уміння творчо застосовувати теоретичні знання та ефективно їх використовувати у кар'єрній діяльності.

Оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри на рівні вивчення навчальної теми здійснюється на засадах упровадження найновіших наукових досягнень та висвітлення перспектив розвитку дизайнерської галузі, що дасть змогу максимально наблизити підготовку до нагальних потреб професійної діяльності та особливостей кар'єрного розвитку.

Педагогічна умова щодо оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри узгоджена з методичними підходами, чинниками (творчий характер підготовки, сучасні проектні технології, організаційні форми і методи, навчально-методичний комплекс) організаційного рівня та принципами (системність, гуманізація, науковість, інтегративність, доступність, компетентність, індивідуально-особистісна спрямованість, повага до особистості) підготовки майбутніх дизайнерів. Це сприятиме цілісності процесу формування їхньої готовності до розвитку професійної кар'єри, здатності творчо мислити, продукувати оригінальні ідеї та уможливіє збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, зумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера.

Реалізація педагогічної умови щодо оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри забезпечується відбором та структуруванням змісту відповідної підготовки (підрозділ 4. 3) та

впровадженням інноваційної технології з розширення кар'єроорієнтованих знань та вмінь, що ґрунтується на підвищенні пізнавальної активності через осмислення спеціальних знань та відповідних умінь з розвитку професійної кар'єри (підрозділ 5. 6).

Третя педагогічна умова – застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри уможливорює активізацію пізнавальної діяльності студентів, їхню ініціативність, закріплення у практичній діяльності набутих знань і навичок. У дослідженнях Є. Бирченко [88], А. Вербицького [108], С. Дмитрюк [147], А. Соколової [428], В. Тименка [445], С. Чирчика [498] зазначається, що результатом використання інноваційних технологій є всебічна реалізація внутрішнього потенціалу студентів, що приводить до реальних успіхів у майбутньому кар'єрному зростанні випускників.

Застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри орієнтовано на стимуляцію пізнавальної діяльності студентів та зміну ставлення до навчання, пропонуючи їм роль менеджера власної навчально-пізнавальної діяльності. Такий підхід широко розповсюджений в американській педагогіці як контекстне навчання. Контекстуалісти вважають недоцільним використання будь-яких загальних закономірностей навчання, оскільки для кожної особистості необхідно послідовно моделювати предметний і соціальний зміст майбутньої професійної діяльності. Ознакою такого підходу є створення власного контексту, тобто особистісної платформи знань. Педагогічна умова щодо застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри забезпечує орієнтацію на саморозвиток, самовдосконалення, самоуправління і самоконтроль, що сприятиме активізації пізнавальної діяльності студентів, їхній ініціативності, закріпленню набутих знань і навичок.

Застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри уможливорює освітній процес з активізацією творчого

пошуку, розвитком композиційно-образного мислення, формуванням креативної висококультурної особистості. Доведено, що відсутність інноваційних технологій наразі затримує формування і розвиток творчої ініціативи майбутніх дизайнерів, перешкоджає накопиченню і засвоєнню професійних знань й умінь, і, врешті, заважає формуванню достатньої компетентності фахівця у сфері його майбутньої діяльності [498].

Інноваційні технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри актуалізують мотиваційну, когнітивну й організаційну сфери діяльності. Зокрема, це технології мотивації з розвитку професійної кар'єри, розширення кар'єроорієнтованих знань та вмінь, самоосвітньої діяльності з розвитку професійної кар'єри.

Педагогічна умова щодо застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри дає змогу повною мірою реалізувати здібності та нахили майбутніх дизайнерів, сформуванню високої адекватної самооцінки і прагнення до самореалізації. Вона повною мірою узгоджена з методичними підходами, чинниками та принципами підготовки майбутніх дизайнерів, що передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри, готовності до її реалізації, зорієнтовує на професійний успіх, детермінує своєрідність професійної досконалості.

Реалізація цієї педагогічної умови забезпечується формами і методами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в коледжах художнього профілю (підрозділ 5.4; підрозділ 5.5) та розробкою інноваційної технології (підрозділ 5. 6).

Четверта педагогічна умова – використання засобів Internet-комунікацій (блог, чат, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи) – передбачає інформаційну організацію знанневого освітнього простору та педагогічний супровід майбутніх фахівців у підготовці до розвитку професійної кар'єри. Ми погоджуємося з думкою В. Бикова, В. Кухаренко, Н. Сиротенко, які зазначають, що підготовку

молодого покоління до життєдіяльності в інформаційному суспільстві необхідно здійснювати засобами сучасних Internet-комунікацій [442]. Блог, чат, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи – це інструменти віртуальної взаємодії, активної комунікації, що уможливають створення інформаційного середовища коледжу художнього профілю, в якому відбувається інтенсивна підготовка студентів до розвитку професійної кар'єри. Засобами сучасних Internet-комунікацій прості у використанні й інтуїтивно зрозумілі для студентів. Крім того, вони стали основним засобом спілкування в сучасному суспільстві та активно використовуються для пошуку, розвитку і підтримки соціальних контактів, уможливають обмін файлами, публікаціями, відео, фото, зовнішніми ресурсами, а також використовуються в оповіщенні, опитуванні, обговорюванні. Необхідно визначити важливість Internet-комунікацій для освітнього процесу, адже саме завдяки їм відкриваються шляхи для прояву творчості майбутніх дизайнерів, їхньої самостійності, можливості для відслідкування тенденцій розвитку світової дизайн-індустрії, культурних досягнень, сучасних мистецьких процесів. На сьогодні існує он-лайн доступ до скарбів світових музеїв, арт-виставок, навчальних матеріалів закладів освіти різних країн світ, що варто використовувати для виконання завдань підготовки до розвитку професійної кар'єри та творчого залучення майбутніх дизайнерів до цього процесу.

Педагогічна умова щодо використання засобів Internet-комунікацій (блог, чат, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи) дає змогу використовувати освітній контент, не обмежуючись часовими, географічними та віковими межами, підвищує рівень кар'єрної освіченості майбутніх дизайнерів, забезпечує створення персоніфікованого освітнього середовища та організацію особистісно-орієнтованої підготовки до розвитку кар'єри, що сприятиме формуванню власного дизайнерського стилю майбутнього фахівця. Використання засобів Internet-комунікацій – блог, чат, соціальні мережі – у підготовці до розвитку

професійної кар'єри уможлиблює набуття досвіду роботи в команді та організацію командної роботи. Водночас Internet-комунікації – навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи – сприяють підвищенню якості освітніх послуг.

Педагогічна умова щодо використання засобів Internet-комунікацій дає змогу здійснювати педагогічний супровід підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. У процесі його виконуються завдання кар'єрної самоідентифікації майбутніх дизайнерів, визначаються та коригуються їхні кар'єрні орієнтації, проводяться консультавання з розвитку професійної кар'єри й аналізу ринку праці, надається допомога у професійному самовизначенні.

Реалізація цієї педагогічної умови узгоджена з методичними підходами, чинниками та принципами підготовки майбутніх дизайнерів, що передбачає міжпрофесійну мобільність, свободу вибору дизайнерських проєктів, одночасність роботи у різних проєктах, перспективи міжнародної співпраці, кар'єрну орієнтацію, індивідуально-особистісну спрямованість, соціалізацію, конгруентність, емоційність навчання, співробітництво, індивідуалізацію освітньої траєкторії.

Отже, підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри буде результативною у разі забезпечення таких педагогічних умов: формування мотивації успіху майбутніх дизайнерів, що пов'язано з набуттям позитивного ставлення до професійної кар'єри, проявами високого рівня кар'єрних намагань, прагненням досягти успіху в професії, підвищенням можливості професійного вдосконалення; оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри, що дає змогу забезпечити цілісність процесу формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри; застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри, що уможлиблює активізацію пізнавальної діяльності студентів, їхню ініціативність, закріплення у практичній діяльності набутих знань і навичок; використання засобів Internet-

комунікацій (блог, чат, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи), що передбачає інформаційну організацію знаннєвого освітнього простору, педагогічний супровід майбутніх фахівців у підготовці до розвитку професійної кар'єри.

4.3. Модель підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Авторський задуму підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри описується моделлю, що унаочнює формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Загалом, педагогічну модель проєктують для розв'язання чітко окреслених педагогічних завдань в освітньому процесі, що сприяє створенню якісно нової педагогічної реальності. Загальновизнаним є положення про те, що модель слугує проміжною ланкою між висунутими теоретичними положеннями та їхньою перевіркою у практиці. Зокрема, В. Давидов наголошує, що модель є ланкою процесу узагальнення теоретичних знань та способів дії [139]. У наукових працях зазначається, що модель є спеціальним розробленим зразком, засобами якого здійснюється прогнозування результату освітньої діяльності, її планування, реалізація та окреслення перспектив [175, с. 113]; в моделі мають висвітлюватися теоретичні положення та методологічні підходи, що характеризують закономірності й принципи реалізації педагогічного процесу [125, с. 8]. Влучним є визначення моделі як засобу, за допомогою якого описується структура педагогічного процесу, досліджуються фактори, що впливають на нього та виявляють тенденції [162].

Теоретичний аналіз суті цього поняття свідчить, що моделі використовують, як: уявну систему, яка матеріально реалізується та здатна заміщати об'єкт дослідження. Таке заміщення дає нову інформацію про цей об'єкт [152]; зображення певного явища за допомогою іншого, більш

вивченого, яке легше зрозуміти [440]; спрощену теорію, що дає змогу вивчати взаємозв'язки між різними індикаторами [400]; схему процесу або явища, що використовується як його спрощена структура [303]; схематичне зображення структури та етапів педагогічного явища [104]; окреслення завдань, принципів та технологій педагогічного процесу [328]. Результати теоретичного аналізу наведено в Додатку Ж. Вважаємо за необхідне наголосити на думці С. Гончаренка, який влучно зазначав, що жодна модель, навіть дуже складна, не може дати повного уявлення про об'єкт вивчення, точно передбачити його розвиток та описати траєкторію руху у власному просторі [130].

Як свідчить практика в педагогіці використовують різні моделі. За класифікацією С. Міт'юніної моделі поділяються на два типи: модель-замінник і модель-зразок. У «моделі-заміннику» відбувається відпрацювання певних дій та маніпуляцій, а «модель-зразок» використовують для дослідження педагогічних явищ [283, с. 89]. Активно використовуються і прогностичні моделі, що розкривають вірогідні тенденції розвитку та ґрунтуються на деталізованому переліку вимог до особистісних, професійних якостей фахівця певного профілю [488, с. 239]. Наприклад, Н. Зимогляд при розробці моделі професійної підготовки дизайнера з одягу використала саме такі схеми конкретизації професійної дизайнерської діяльності [173, с. 51].

Здійснений теоретичний аналіз свідчить, що в педагогіці використовують різні моделі, які визначаються хоча й різними складниками, але мають чітку структуру. При цьому, необхідною умовою створення педагогічної моделі є відповідність її структурних елементів реальному педагогічному процесу, який визначений об'єктом такого моделювання.

Відповідно до основної авторської ідеї дослідження, створення моделі підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри ґрунтується на припущенні, що позитивна динаміка готовності студентів до розвитку професійної кар'єри забезпечується реалізацією таких положень:

– моделювання підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри має реалізовувати задоволення запитів суспільства (соціальне замовлення) щодо підготовки цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості, а також здійснюватися з узгодженістю чинників підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, за соціальним, організаційним, особистісним рівнями, які й сприяють становленню кар'єроорієнтованих майбутніх дизайнерів зі стійкими прагненнями до побудови професійної кар'єри, успішної професійної самореалізації;

– підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізується на взаємозумовленості конкретних підходів загальнонаукової та конкретно-наукової методології, включаючи педагогічні загальнодидактичні й специфічні принципи;

– упроваджені науково обґрунтованої системи кар'єроорієнтованих знань, урахування творчого наповнення навчального матеріалу задля набуття досвіду генерування й реалізації авторських ідей та когнітивно-світоглядне його збагачення, що сприятиме розширенню світогляду майбутніх дизайнерів, формування у них ціннісного ставлення до професійної кар'єри;

– методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що надає цьому процесу системного й цілеспрямованого характеру через реалізацію форм організації (лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота в групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, потрфоліо, фріланс-проект), методів (стимулювання, мотивації, організації навчально-пізнавальної діяльності; контролю і корекції); застосування інноваційних технологій (проектні, кейси, тренінгові, мотивації успіху, ІТ-технології), засобів Internet-комунікацій (блог, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи), навчально-методичного комплексу;

– педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що забезпечують позитивну динаміку розвиненості мотиваційного, когнітивного, діяльнісного, особистісного компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри;

– проведені діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, оцінюванні її рівнів, з використанням комплексу відповідних методик.

Створюючи модель підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри ми виходимо із авторської концепції, що гармонічно описується такими блоками: теоретико-методологічним (мета, методологічне підґрунтя й принципи такої підготовки); змістово-методичним (етапи реалізації методичної системи підготовки (мотиваційно-цільовий, технологічний, діагностувальний), кар'єроорієнтований зміст підготовки, методи, форми, засоби та технології навчання); діагностувально-результативним (критерії, показники та рівні готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, методика оцінювання готовності, що включає стандартизований та авторський діагностичний інструментарій) (рис. 4.1).

Розглянемо більш детальну характеристику складників запропонованої моделі підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Теоретико-методологічний блок акумулює в собі мету та теоретико-методологічне підґрунтя підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри. Вихідними передумовами ми вважаємо соціальне замовлення та чинники підготовки. Так, соціальне замовлення зумовлює необхідність підготовки майбутніх дизайнерів, з прагненням до кар'єрного зростання, здатністю втілювати оригінальні задуми, генерувати нестандартні ідеї, реалізовувати полікультурні проєкти. Чинники підготовки закладають значний потенціал для якісної підготовки конкурентоспроможних дизайнерів нової генерації фахівців



Рис. 4.1. Модель підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (розроблено автором)

середньої ланки, здатних до кар'єрної самореалізації в сучасній креативній індустрії.

Мета підготовки полягає у підготовці майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри. Така підготовка реалізується через зміст, форми, методи, інноваційні технології, засоби навчання, що сприяє підвищенню якості підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю, набуття ними спеціальних кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок, формуванням професійно важливих якостей, що сприятиме позитивній динаміці готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Реалізація означеної мети передбачає розв'язання низки завдань підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, серед яких: формування усвідомленого та ціннісного ставлення до кар'єрної реалізації; оволодіння сукупністю професійних, кар'єроорієнтованих, соціальних, психологічних, управлінських знань, набуття загальних і спеціальних умінь, необхідних для досягнення результатів у професійній кар'єрі; формування професійно важливих якостей, які сприяють успішній кар'єрній реалізації.

Теоретико-методологічний блок моделі охарактеризовує методологічну основу підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що визначено методологічними підходами (системний, аксіологічний, особистісно орієнтований, компетентнісний, діяльнісний, акмеологічний, культурологічний, комплексний (підрозділ 3.2) та загальнодидактичними і спеціальними принципами такої підготовки (підрозділ 4.1).

Змістово-методичний блок моделі відображає зміст та організацію підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Методична система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізується за трьома етапами (мотиваційно-цільовому –

забезпечує активізацію мотивації до професійної кар'єри; технологічному – сприяє формуванню відповідних знань, умінь, професійно важливих якостей до розвитку професійної кар'єри, діагностувальному – визначається рівень готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри) як удосконалена структура складників професійної підготовки у коледжах художнього профілю, що забезпечуватиме дієвість, ефективну організацію та позитивну динаміку готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (підрозділ 5.1).

Відповідно до авторської ідеї, зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри має кар'єроорієнтований компонент, що дає змогу забезпечити цілеспрямовану підготовку студентів, з урахування творчого наповнення навчального матеріалу задля набуття досвіду генерування й реалізації авторських ідей, розширення світогляду, ціннісного ставлення до професійної кар'єри. Опанування знань з професійної кар'єри реалізується як у процесі вивчення навчальних дисциплін запропонованих освітньо-професійної програмою, так і шляхом упровадження авторської програми «Професія і кар'єра», програми самоосвіти «Моя успішна кар'єра», програми тренінгів «Професійна кар'єра: планування та управління», контенту навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра» (підрозділ 5.3).

Методи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри спрямовані на мотивацію, організацію навчально-пізнавальної діяльності, контроль і корекцію, що згруповані згідно логіки навчання (підрозділ 5.4).

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри реалізується через такі форми як лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота в групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект (підрозділ 5.5).

Технології (проектні, кейси, тренінгові, мотивації успіху, ІТ-технології) підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри забезпечують формування мотивації до розвитку професійної кар'єри, розширення кар'єроорієнтованих знань та вмінь майбутніх дизайнерів, оволодінню продуктивної самоосвітньої діяльності (підрозділ 5.6).

Засоби навчання майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри включають блоги, , соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, вікі-сайти, освітні платформи та комплекс навчально-методичного забезпечення. Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри крім авторських програм містить методичні рекомендації та посібник, що забезпечуватимуть ефективність такої підготовки (підрозділ 5.7).

Діагностувально-результативний блок моделі містить компоненти готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивний; критерії оцінювання: мотиваційно-емоційний, когнітивно-розвивальний, технологічно-діяльнісний, особистісно-вольовий; методику оцінювання рівнів сформованості цієї готовності, що включає стандартизований та авторський діагностичний інструментарій. А також визначені рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, зокрема: початковий (недостатній), адаптивний (достатній), високий (креативний).

Розвиненість мотиваційного, когнітивного, діялісного, особистісного компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри забезпечується впровадженням педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, зокрема: формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів; оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри; застосування інноваційних технології підготовки до розвитку професійної

кар'єри; використання засобів Internet-комунікацій (блог, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи).

Результатом реалізації запропонованої моделі є позитивна динаміка готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Зворотній зв'язок забезпечує можливість коригування складових моделі, залежно від результату.

Відтак, модель підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри утворена структурними блоками (теоретико-методологічний; змістово-методичний; діагностувально-результативний), що дає змогу схематично візуалізує авторську концепцію, унаочнює формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, гармонізує освітній процес підготовки й забезпечує позитивну динаміку готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Запропонована структурна побудова підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри впорядковує теоретико-методологічні знання про досліджуваний процес та систематизує науково-практичні дії щодо продуктивного формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

4.4. Діагностування рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Готовність майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри характеризується наявністю усвідомленої потреби до кар'єрного зростання, стійкими прагненнями до її побудови, усвідомленням професійної самореалізації. Як ми зазначали, готовність майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри складається із чотирьох пов'язаних між собою компонентів (мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, особистісний), що характеризують усвідомлене ціннісне ставлення до побудови професійної кар'єри, сукупність відповідних знань, загальних і спеціальних умінь,

професійно важливих якостей, які сприяють забезпеченню кар'єрного самовизначення майбутніх дизайнерів, їхньої здатності до професійного саморозвитку, фахового вдосконалення, спроможності втілювати творчі ідеї, досягати успіху в професії. Структурно змістову характеристику готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри наведено у підрозділі 1.2., але для визначення критеріїв та показників її оцінювання ми розкриємо зміст компонентів (табл. 4. 5).

Таблиця 4.5

Змістово-компонентна структура готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Компоненти	Зміст компонентів
Мотиваційний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прагнення до розвитку професійної кар'єри, до професійного самовдосконалення 2. Висока мотивація досягнення результатів у майбутній професійній діяльності 3. Кар'єрна орієнтація 4. Усвідомлення важливості розвитку професійної кар'єри для професійної реалізації 5. Інтелектуальна і творча активність у процесі професійної підготовки
Когнітивний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Загальні знання: <ul style="list-style-type: none"> – соціальні, – психологічні, – управлінські 2. Професійні знання: <ul style="list-style-type: none"> – знання предметної області та розуміння професійної діяльності; – знання сучасних методик проектування одиничних, комплексних, багатофункціональних об'єктів дизайну (формування, макетування, композиційна побудова об'єктів дизайну); – знання історії українського і зарубіжного мистецтва та дизайну в художньо-проектній діяльності; 3. Кар'єроорієнтовані знання: <ul style="list-style-type: none"> – знання з професійної кар'єри (стадії та напрями її розвитку, фактори успішної побудови і реалізації кар'єри); – знання з планування професійної кар'єри; – знання з розвитку кар'єри в дизайнерській діяльності.
Діяльнісний	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здатність використовувати знання у практичній діяльності (зокрема у процесі реалізації професійної кар'єри) 2. Здатність застосовувати у проектно-художній діяльності спеціальні техніки та технології роботи у відповідних матеріалах (за спеціалізаціями), використовувати сучасне програмне забезпечення для створення об'єктів дизайну

	<p>3. Здатність застосовувати знання прикладних наук у професійній діяльності (за спеціалізаціями)</p> <p>4. Здатність досягати успіху в професійній кар'єрі, розробляти та представляти візуальні презентації, портфоліо власних творів, володіти відповідними навичками, що сприяють успіху в професійній кар'єрі</p>
Особистісний	<p>1. Особистісна рефлексія (мотиви, здібності, цілі)</p> <p>2. Інтелектуальна рефлексія (здатність до побудови умовиводів, узагальнень, аналогій, співставлень, лідерство)</p> <p>3. Емоційна рефлексія</p> <ul style="list-style-type: none"> – саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі); – комунікаційний потенціал; – адаптаційні здібності (емоційна стабільність, організованість, вміння долати труднощі); – антистресовий потенціал (самоконтроль); – оптимістичність (загальний настрій).

Так, мотиваційний компонент готовності вміщує мотиви, інтереси, прагнення, установки, що стимулюють майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Зокрема до цього компонента віднесено прагнення до розвитку професійної кар'єри, до професійного самовдосконалення; висока мотивація досягнення результатів у майбутній професійній діяльності, кар'єрна орієнтація, усвідомлення важливості розвитку професійної кар'єри для професійної реалізації, інтелектуальна і творча активність у процесі професійної підготовки. Мотиваційний компонент готовності до розвитку професійної кар'єри є основою, навколо якої конструюються професійно важливі якості майбутніх дизайнерів, оскільки від того, чим мотивує студент, залежать досягнуті результати підготовки та рівень готовності до розвитку кар'єри.

Когнітивний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри передбачає наявність у студентів сукупності знань, необхідних для успішного розвитку професійної кар'єри, зокрема соціальних, психологічних, управлінських, професійних та кар'єроспрямованих. Так, соціальні знання – це знання загальних соціологічних теорій, соціальних процесів; знання соціальних спільнот та способів соціальної реалізації у дизайні; знання із соціальної відповідальності та комунікацій у соціумі.

Психологічні знання визначаються сукупністю психологічних знань з образу професії, уявленнями про професійну діяльність, конкретизацією кар'єрного сценарію, розробкою стратегії досягнення кар'єрної мети, узгодженням життєвих і професійних цілей. Управлінські знання – це система знань з менеджменту та самоменеджменту, підвищення самоефективності.

Професійні знання, що входять у когнітивний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, включають знання з предметної області та розуміння професійної діяльності, зокрема знання сучасних методик проектування одиничних, комплексних, багатофункціональних об'єктів дизайну (формоутворення, макетування, композиційна побудова об'єктів дизайну), історії українського і зарубіжного мистецтва та дизайну в художньо-проектній діяльності.

Кар'єроорієнтовані знання когнітивного компонента готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри – це знання з професійної кар'єри (стадії та напрями її розвитку, фактори успішної побудови й реалізації кар'єри); знання з планування професійної кар'єри та її розвитку в дизайнерській діяльності.

Діяльнісний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри включає комплекс специфічних умінь, необхідних студентам для розвитку професійної кар'єри. Насамперед, це уміння, що формують здатність використовувати знання у практичній діяльності, застосовувати їх у проектно-художній діяльності. Це оволодіння спеціальними техніками та технологіями роботи у відповідних матеріалах (за спеціалізаціями), використання сучасного програмного забезпечення для створення об'єктів дизайну та здатність застосовувати знання прикладних наук у професійній діяльності (за спеціалізаціями). Діяльнісний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри забезпечує здатність досягати успіху в професійній кар'єрі, розробляти та представляти візуальні презентації, портфоліо власних творів, володіти відповідними навичками, що сприяють успіху в професійній кар'єрі.

Особистісний компонент готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри характеризується продуктивним самовираженням та процесом рефлексії (особистісною, інтелектуальною, емоційною). Так, особистісна рефлексія визначає цілі, мотиви, здібності; інтелектуальна рефлексія пов'язується зі здатністю до побудови умовиводів, узагальнень, аналогій, співставлень, уміннями вчитися; емоційна – це саморозуміння (усвідомлення власних емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація); комунікаційний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність); адаптаційні здібності (вміння вирішувати проблеми, долати труднощі, емоційна стабільність); антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль); загальний настрій (оптимістичність).

Для оцінювання готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри використовуються критерії, що дають змогу визначити кількісний та якісний стан готовності студентів на основі чітко визначених показників. У педагогічній теорії під поняттям критерію розуміють певні якості, що відображають суттєві характеристики явищ, котрі підлягають оцінюванню. У загальному вигляді, поняття «критерій» – це ознака, взята за основу оцінювання предмета або явища; [328]; оцінка, на основі якої здійснюється визначення або класифікація чого-небудь [242]; необхідна та достатня умова проявлення або існування якогось явища чи процесу [423]; реальні, точно обрані ознаки, величини, котрі виступають вимірниками об'єктів оцінювання [471]; виражає найзагальнішу істотну ознаку, на основі якої здійснюють порівняння реальних педагогічних явищ [107]. Отже, критерій є важливою і визначальною ознакою, що характеризує різні якісні аспекти певного досліджуваного явища, сприяє з'ясуванню його суті, допомагає конкретизувати основні прояви. Ми погоджуємося з думкою, що критерій визначається як об'єктивна матеріалізована ознака, за допомогою якої оцінюється ступінь досягнення мети та кількісна міра явища [521].

У процесі теоретичного аналізу з'ясовано, що критерії мають відповідати певним вимогам. Наприклад, В. Беспалько вважає, що основними

вимогами до критеріїв є: адекватність (критерій має відповідати досліджуваному явищу, відображати його природу), адаптивність, вимірюваність (динаміка його зміни та оцінювання числовим значенням) [83]. Крім того, загальноприйнятими є вимоги щодо об'єктивності, надійності та простоти виміру критерію. Ми погоджуємося з думкою, що кожен критерій має характеризуватися сукупністю показників, які підлягають вимірюванню та відображати інтенсивність вияву тієї чи іншої визначеної якісної ознаки [196, с. 85]. Такі показники трактуються як ознака критерію, на підставі якої можна зробити висновки про перебіг певного процесу. Отже, критерії конкретизуються за допомогою показників, а вибір критерію відображає суть показника. Кожний критерій розкривається через систему показників, які його характеризують. Показники фіксують певний стан явища або рівень розвитку певного критерію. Головними характеристиками показника є конкретність, так як це властивість, свідчення, прояв, завдяки ним можна об'єктивно оцінити навчальні досягнення.

Однак зазначимо, що поняття критерій за своєю суттю значно ширше, ніж показник, тому можлива ситуація, коли за одним критерієм існує ціла система показників. Водночас критерій і показник тісно взаємопов'язані: науково обґрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників, а якість показника залежить від того, наскільки він повно й об'єктивно характеризує прийнятий критерій.

Перевірка теоретичних положень, на думку О. Волкова, потребує використання якісного та кількісного підходу до розробки відповідних критеріїв і показників. Кількісний підхід уможливорює міру вимірювання досліджуваного явища, а якісний – об'єктивну характеристику [113, с. 31]. Автор проводить аналогію визначення критерію як ознаки, а показника – як якісної або кількісної характеристики сформованості цієї ознаки. Таким чином, на думку автора якісні показники фіксують наявність чи відсутність певної властивості, а кількісні – визначають міру її вияву [113, с. 47].

Існують різні підходи до визначення критеріїв педагогічних явищ. Зокрема А. Маркова виокремлює такі групи критеріїв: об'єктивні та суб'єктивні; результативні та процесуальні; нормативні та індивідуально-варіативні; наявного та прогностичного рівнів; професійного навчання і творчості; соціальної активності та професійної придатності; якісні та кількісні. Правильність вибору критеріїв залежить від дотримання певних вимог, а саме: однозначності, адекватності, обґрунтованості, міцності, надійності. Такі вимоги уможливають визначення відносної стійкості кожного рівня, його достатності чи недостатності, істотності у часі, повторної оцінки [269].

Для діагностики сформованості кожного з компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, відповідно до її структури, нами визначено такі критерії: мотиваційно-емоційний, когнітивно-розвивальний, технологічно-діяльнісний, особистісно-вольовий. Кожен критерій характеризувався низкою показників, що були структуровані за рівнями: перший рівень – початковий (недостатній), другий – адаптивний (достатній), третій – високий (креативний).

Мотиваційно-емоційний критерій характеризує позитивні кар'єрні очікування, сформовані емоційно-чуттєвою сферою (особистісний інтерес та позитивне ставлення до розвитку професійної кар'єри), ступінь мотивації майбутніх дизайнерів до цього процесу, зацікавленість проблемою кар'єрного розвитку. Цей критерій дає змогу визначити кар'єрну орієнтацію та спрямованість на кар'єрну діяльність через соціальну і професійну активність.

Показниками мотиваційно-емоційного критерію сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначено такі: кар'єрна орієнтація, інтерес до кар'єрної діяльності; бажання оволодіти кар'єроспрямованими знаннями, уміннями та навичками; мотивація до досягнення успіху; свідоме ставлення до майбутньої діяльності та професійної кар'єри.

Характеристика рівнів сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за мотиваційно-емоційним критерієм запропоновано в табл. 4.6.

Таблиця 4. 6.

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за мотиваційно-емоційним критерієм

Початковий	Адаптивний	Високий
Характеризується відсутністю чіткого розуміння професії дизайнера та свідомим ставленням до майбутньої діяльності й професійної кар'єри. Відсутній інтерес до кар'єрної діяльності та бажання оволодіти кар'єроорієнтованими знаннями, уміннями і навичками. Навчання підпорядковане примусовим переконанням, низька мотивація досягнення успіху. Кар'єрна орієнтація знаходиться у дисбалансі з кар'єрними очікуваннями.	Проявляється в усвідомленні та чіткому розумінні професії дизайнера; притаманна ситуативна зацікавленість кар'єрної діяльності, нестійкий інтерес до професійної кар'єри, мотивація та бажання оволодіти кар'єроорієнтованими знаннями, уміннями й навичками, що змінюються залежно від зовнішніх впливів; часткове прагнення професійного вдосконалення, професійної кар'єри. Кар'єрна орієнтація співпадає з кар'єрними очікуваннями	Наявність професійного інтересу до кар'єрної діяльності; чітко усвідомлюється ідеал дизайнера, свідоме ставлення до майбутньої діяльності та професійної кар'єри; висока мотивація досягнення успіху; прагне досягнути високих результатів у навчальній діяльності; визнає пріоритет розвитку власної особистості, цінує власні інтереси. Кар'єрна орієнтація посилюється кар'єрними очікуваннями

Когнітивно-розвивальний критерій дає змогу визначити рівень соціальних, психологічних, управлінських, професійних (фахових) та специфічних кар'єроорієнтованих знань, що характеризують розуміння кар'єрної діяльності, здатність до створення комплексних та багатофункціональних об'єктів дизайну, знання з історії українського і зарубіжного мистецтва, дизайну, знання з професійної кар'єри, її планування; успішної реалізації. Відтак показниками визначено: професійні (фахові) знання, кар'єроорієнтовані знання, соціальні, психологічні, управлінські знання.

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за когнітивно-розвивальним критерієм (табл. 4.7).

Таблиця 4.7.

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за когнітивно-розвивальним критерієм

Початковий	Адаптивний	Високий
Характерна поверхневість в оволодінні кар'єроорієнтованими знаннями, низький рівень знань з предметної області та розуміння професійної діяльності; не володіє знаннями про сучасні методики проектування об'єктів дизайну; низька обізнаність у соціальних, психологічних та управлінських знаннях	Має знання з предметної області та сучасних методик проектування об'єктів дизайну; володіє кар'єроорієнтованими знаннями та термінологією із соціальних, психологічних та управлінських знань	Має стійкі знання про кар'єрну діяльність, знає основні закономірності, принципи, методи, форми, засоби та прийоми, необхідні для ефективного здійснення кар'єрної діяльності; володіє науковими поняттями, правилами, нормами, теоріями і концепціями у соціальних, психологічних та управлінських знаннях

Технологічно-діяльнісний критерій уможлиблює оцінювання сформованості умінь і навичок майбутніх дизайнерів.

Показниками технологічно-діялісного критерію сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначено практико-орієнтовані, проєктні, аналітичні, прогностичні уміння

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за технологічно-діялісним критерієм (табл. 4.8).

Таблиця 4.8.

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за технологічно-діялісним критерієм

Початковий	Адаптивний	Високий
Не вміє використовувати знання у практичній діяльності. Низький рівень умінь застосовувати у проєктно-художній діяльності спеціальні техніки та технології роботи у відповідних матеріалах; не вміє	Уміє використовувати знання у практичній діяльності. Має відповідний рівень умінь застосовувати спеціальні техніки та технології роботи у проєктно-художній діяльності; вміє використовувати сучасне	Творчо застосовує знання у практичній діяльності. На високому рівні застосовує спеціальні техніки та технології роботи у проєктно-художній діяльності. Досконало володіє сучасними технологіями, вміє творчо

використовувати сучасне програмне забезпечення для створення об'єктів дизайну; не володіє навичками розробляти та представляти візуальні презентації, складати портфоліо власних розробок	забезпечення для створення об'єктів дизайну; володіє навичками розробляти та представляти візуальні презентації, складати портфоліо власних розробок	їх використовувати, ефективно застосовує різноманітні методи, використовує сучасне забезпечення для створення об'єктів дизайну. Креативно розробляє та представляє візуальні презентації, складає портфоліо власних розробок
---	--	--

Особистісно-вольовий критерій використовується для оцінювання особистісних якостей майбутніх дизайнерів, виявлення наявності професійно-значущих особистісних характеристик, здатності до рефлексії. Показниками особистісно-вольового критерію сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначено такі: професійно важливі (креативно-творчі, вольові, комунікаційні та організаційні та лідерські) якості:

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за особистісно-вольовим критерієм (табл. 4.9).

Таблиця 4.9.

Рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за особистісно-вольовим критерієм

Початковий	Адаптивний	Високий
Володіє елементарними професійно значущими якостями та здібностями; не вміє критично аналізувати власну діяльність; не виявляє потреби у самовдосконаленні; не володіє вміннями самоконтролю і корекції власної діяльності. Самооцінка неадекватна (завищена або занижена), вольові регулятори поведінки розвинені слабо	Володіє професійно значущими якостями та здібностями не повною мірою; не завжди адекватно оцінює власний рівень професійної компетентності, але здійснюється загальний аналіз і оцінювання власної діяльності. Здатність і вміння корекції власної поведінки, прагнення до самовдосконалення розвинені недостатньо і мають ситуативний характер.	Притаманні такі професійно важливі якості: комунікабельність, креативність, творчість, відповідальність, толерантність, мобільність, здатність до адекватного оцінювання власного рівня професійної компетентності, вміння аналізувати, оцінювати, коригувати власну діяльність; характерна розвиненість регуляторів вольової сфери. Виявляє постійне прагнення до самовдосконалення,

		володіння вміннями самоконтролю, самоорганізації
--	--	--

Для зручності процесуального вимірювання ми здійснили систематизацію та узагальнення критеріїв, показників і рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (Додаток 3. 1). Враховуючи те, що кожен із критеріїв має діагностуватися, були запропоновані відповідні методики оцінювання кількісних даних (Додаток 3. 2)

Істотність впливу критерію та кожного показника на сформованість готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначалася експертним оцінюванням. До групи експертів увійшли 6 фахівців, обізнаних у галузі дизайнерської та професійної освіти, які проводять відповідні науково-педагогічні дослідження. Експертам необхідно здійснити ранжування критеріїв та показників готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Методами математичної статистики було обчислено вагомість кожного показника сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (табл. 4. 10).

Таблиця 4.10

Вагомості показників готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Критерії	Показники	Вагомість λ
Мотиваційно-емоційний	кар'єрна орієнтація	0,1356
	інтерес до кар'єрної діяльності	0,1525
	бажання оволодіти кар'єро-орієнтовними знаннями, вміннями та навичками	0,3051
	мотивація до досягнення успіху	0,2542
	свідоме ставлення до майбутньої професії	0,1525
Когнітивно-розвивальний	професійні (фахові) знання	0,2778
	кар'єроорієнтовані знання	0,1944
	соціальні	0,1389
	психологічні	0,3056
	управлінські	0,08333
	практико-орієнтовані уміння;	0,05556

Технологічно-діяльнісний	проектні уміння	0,1667
	аналітичні уміння	0,2778
	прогностичні уміння	0,5
Особистісно-вольовий	креативно-творчі якості	0,2985
	вольові якості	0,3433
	комунікаційні якості	0,2836
	лідерські й організаційні якості	0,07463

Методика обчислення вагомості показників та критеріїв готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри наведена в Додатку И.

Ступінь узгодженості думок експертів визначалася коефіцієнтом конкордації:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

Статистичне значення коефіцієнта конкордації перевіряється по критерію Пірсона χ^2 :

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \cdot \sum T_i}$$

Так, ступінь узгодженості думок експертів за мотиваційно-емоційним критерієм $W = 0,58$, що свідчить про наявність середнього ступеня узгодженості думок експертів.

Критерій узгодження Пірсона χ^2 :

$$\chi^2 = \frac{166,5}{\frac{1}{12} \cdot 6 \cdot 5(5+1) + \frac{1}{5-1} \cdot 12,5} = 14,02$$

Обчислений критерій Пірсона χ^2 порівняємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n-1 = 5-1 = 4$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$. Так як χ^2 розрахунковий $14,02 \geq$ табличного $(9,48773)$, то $W = 0,58$ – величина не випадкова, а тому отримані результати можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Ступінь узгодженості думок експертів за когнітивно-розвивальним критерієм $W = 0,61$ також свідчить про наявність середнього ступеня узгодженості думок експертів.

Критерій узгодження Пірсона

$$\chi^2 = \frac{183,5}{\frac{1}{12} \cdot 6 \cdot 5(5+1) + \frac{1}{5-1} \cdot 10} = 14,68$$

Обчислений критерій Пірсона χ^2 порівнюємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n - 1 = 5 - 1 = 4$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$. Так як χ^2 розрахунковий $14,68 \geq$ табличного $(9,48773)$, то $W = 0,61$ - величина не випадкова, а тому отримані результати мають сенс і можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Ступінь узгодженості думок експертів за технологічно-діяльнісним $W = 0,68$ (середній ступень узгодженості):

$$W = \frac{93,5}{\frac{1}{12} \cdot 6^2(4^3 - 4) - 6 \cdot 7} = 0,68$$

Обчислений критерій Пірсона χ^2 також свідчить, що $W = 0,68$ величина не випадкова, а тому отримані результати можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Найбільша ступінь узгодженості думок експертів виявилася за особистісно-вольовим критерієм:

$$W = \frac{127,5}{\frac{1}{12} \cdot 6^2(4^3 - 4) - 6 \cdot 4,5} = 0,83$$

$W = 0,83$ – це наявність високого ступеня узгодженості думок експертів

Критерій узгодження Пірсона

$$\chi^2 = \frac{127,5}{\frac{1}{12} \cdot 6 \cdot 4(4+1) + \frac{1}{4-1} \cdot 4,5} = 15$$

Обчислений критерій Пірсона χ^2 порівнюємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n - 1 = 4 - 1 = 3$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$. Так як χ^2 розрахунковий $15 \geq$ табличного $(7,81473)$, то $W = 0,83$ –

величина не випадкова, результати можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Розраховані також вагові коефіцієнти критеріїв готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри наведено в табл. 4.11

Таблиця 4.11

Розраховані вагові коефіцієнти критеріїв та показників готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

	Мотиваційно-емоційний	Когнітивно-розвивальний	Технологічно-діяльнісний	Особистісно-вольовий
Вагові коефіцієнти	0,19998	0,200006	0,250015	0,250008

Результати аналізу засвідчують, що найбільш вагомим критерієм, на думку експертів, виявився технологічно-діяльнісний (0,250) та особистісно-вольовий (0,250). Другим за значенням є когнітивно-розвивальний (0,200), а ваговий коефіцієнт мотиваційно-емоційного критерію становить 0,199.

Найвагомим показником технологічно-діяльнісного критерію, на думку експертів, є прогностичні уміння (0,500), а найменш вагомим – практико-орієнтовані уміння (0,055). Щодо особистісно-вольового критерію, то найвагомим показником є вольові якості (0,343), до найменш вагومого експерти віднесли лідерські та організаційні уміння (0,074). Найбільш вагомим показником когнітивно-розвивального критерію є психологічні знання, до найменш вагомих віднесено з управлінські знання (0,083). За мотиваційно-емоційним критерієм, найбільш вагомий показник - бажання оволодіти кар'єроорієнтованими знаннями (0,305), а найменш вагомим – кар'єрна орієнтація (0,135).

Таким чином, результати експертного оцінювання та узгодженість думок експертів щодо запропонованої системи критеріїв, показників та рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри свідчить, про їх значущість та можливість використання у подальших дослідженнях.

Висновки до четвертого розділу

Встановлено, що загальне спрямування підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри скеровується загальнодидактичними та специфічними принципами. До загальнодидактичних принципів віднесено: принцип цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості; специфічні – професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії.

Виокремлено педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та здійснено їх експертне оцінювання. Перша педагогічна умова – формування мотивації професійного успіху майбутніх дизайнерів – пов'язана з набуттям позитивного ставлення до професійної кар'єри, проявами високого рівня кар'єрних намагань, прагненням досягти успіху в професії, підвищенням можливості професійного вдосконалення. Друга педагогічна умова – оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри – дає змогу забезпечити цілісність процесу формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Третя педагогічна умова – застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри – уможливорює активізацію пізнавальної діяльності студентів, їхню ініціативність, закріплення у практичній діяльності набутих знань і навичок. Четверта педагогічна умова – використання засобів Internet-комунікацій (блоги, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, Wiki-сайти, освітні платформи) – передбачає інформаційну організацію знаннєвого освітнього простору, педагогічний супровід майбутніх фахівців у підготовці до розвитку професійної кар'єри.

Створено модель підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що схематично

візуалізує авторську концепцію. Означена модель унаочнює формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, а її структура утворена такими блоками: теоретико-методологічний (мета, методологічне підґрунтя й принципи такої підготовки); змістово-методичний (етапи реалізації методичної системи підготовки (мотиваційно-цільовий, технологічний, діагностувальний), кар'єроорієнтований зміст підготовки, методи, форми, засоби та технології навчання); діагностувально-результативний (критерії, показники та рівні готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, методика оцінювання готовності, що включає стандартизований та авторський діагностичний інструментарій). У моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначено етапи реалізації методичної системи, зокрема: мотиваційно-цільовий (формування позитивного ставлення до професійної кар'єри, мотивація досягнень професійного успіху); технологічний (формування готовності до розвитку професійної кар'єри через опанування кар'єроорієнтованих знань, набуття умінь, навичок й розвиток професійно важливих якостей); діагностувальний (оцінювання сформованості готовності до розвитку професійної кар'єри).

Розкрито критерії оцінювання готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: мотиваційно-емоційний (кар'єрна орієнтація, зацікавленість проблемою кар'єрного розвитку, позитивні кар'єрні очікування, мотивація досягнення професійного успіху), когнітивно-розвивальний (сукупність професійних (фахових), соціологічних, психологічних, управлінських та кар'єроорієнтованих знань), технологічно-діяльнісний (практико-орієнтовані, проєктні, аналітичні, прогностичні, рефлексійні уміння й навички), особистісно-вольовий (професійно важливі якості (креативно-творчі, вольові, комунікаційні й рефлексивні)). Визначено три рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: перший рівень – початковий (недостатній), другий – адаптивний (достатній), третій – високий (креативний).

РОЗДІЛ 5. МЕТОДИЧНА СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ДИЗАЙНЕРІВ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

5.1. Обґрунтування структури методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Однією з провідних авторських ідей підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є розроблення та впровадження методичної системи, що надасть цьому процесу системного і цілеспрямованого характеру та забезпечуватиме сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Загалом, поняття методичної системи розглядають як комплекс взаємодіючих структурних та функціональних складників, що характеризує навчально-методичного забезпечення освітнього процесу та створюють оптимальні умови для розв'язання педагогічних завдань.

У сучасній педагогіці поняття «система» активно використовується і розглядається:

– як цілісна модель педагогічної діяльності, що конкретизується у проєкті цієї діяльності та є відображенням певної ділянки загальної педагогічної дійсності [223, с. 96–97];

– як сукупність взаємозалежних дидактичних компонентів, котрі лежать в основі дидактичних підсистем, а їхня функціональність залежить від загальних парадигмальних тенденцій педагогіки [83, с. 39];

– як цілісне дидактичне утворення, що складається із взаємопов'язаних елементів, які являють собою сукупність п'яти ієрархічно підлеглих компонентів, а саме: цілей навчання, його змісту, методів, засобів, організаційних форм. Усі елементи об'єднуються системоутворювальними зв'язками та знаходяться у тісній взаємозалежності й цілісності [230, с. 19];

– як взаємодія структурних (цільовий, стимулюючо-мотиваційний, змістовий, операційно-діяльнісний, контрольно-регулюючий та оцінно-результативний) компонентів [96, с. 70].

Таким чином, поняття системи визначається як єдність та взаємодія, тобто це структура елементів та закономірних зв'язків, що становлять єдність пов'язаних у ціле функціональних частин [198, с. 47].

Аналіз наукових праць [83; 96; 198; 223; 230; 297; 460] свідчить, що перегляд змісту, форм і методів навчання, використання нових засобів навчання, розширює можливості організації освітнього процесу, що приводить до створення методичних систем, які функціонально спрямовані на формування знань, умінь, навичок та якостей особистості, а структурно визначають упорядковану сукупність взаємопов'язаних елементів навчального процесу (підсистем). Як свідчить практика, в сучасних педагогічних дослідженнях проблема розробки методичної системи є актуальною.

При розробленні методичних систем необхідно враховувати певні особливості: цілісність – залежність кожного елемента від його місця і функцій в системі; структурність – особливостями кожного з елементів та властивостями загальної структури, що зумовлюють функціонування усєї системи; взаємозалежність системи і середовища – система формується і проявляє свої властивості в процесі взаємовпливів із середовищем; ієрархічність – кожний елемент системи, в свою чергу, може розглядатися як система, а система, що досліджується в цьому випадку, сама є елементом ширшої системи; множинність описів – внаслідок принципової складності кожної системи її адекватне пізнання вимагає побудови множини різних моделей, кожна з яких описує лише певний аспект системи [460, 251–252].

Виходячи з означених позицій, методичну систему підготовки у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри необхідно визначати як сукупністю взаємопов'язаних структурних компонентів, що

забезпечує сформованість готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри й ефективності цього освітнього процесу.

В основу методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри покладається підхід запропонований Н. Морзе. Як зазначає авторка, методична система складається із цілей, змісту, методів, форм, засобів навчання та очікуваного результату, який розкривається через технології добору змісту, методів, форм, засобів та технології встановлення зв'язків між її елементами. Структура методичної системи характеризується певним станом і може змінюватися залежно від умов [297, с. 231]. Логічний взаємозв'язок цілей та очікуваних результатів у методичній системі відображається узагальненою схемою (рис. 5.1).



Рис. 5.1. Схема структури елементів та закономірних зв'язків методичної системи

Ми погоджуємося з думкою В. Бикова, який зазначає, що проектування методичних систем – це процес, що передбачає вивчення контингенту, який

користується цією системою та створення відповідних якісних навчально-методичних матеріалів [88, с. 3].

Таким чином, методична система підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри розглядається як складна динамічна структура, що містить сукупність взаємопов'язаних компонентів, таких, як: цілі, зміст, форми, методи, технології, самоосвітня діяльність, комплекс навчально-методичного забезпечення, студент, викладач (рис 5.2)

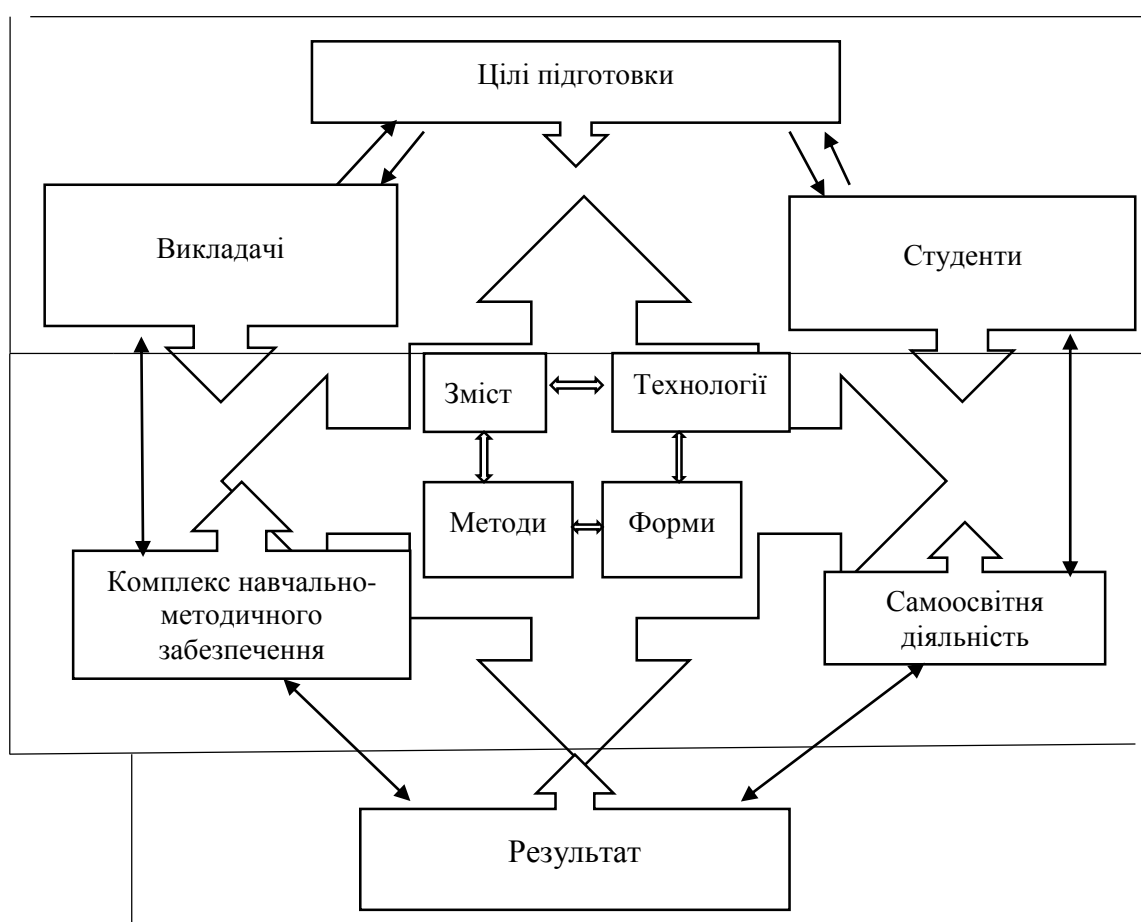


Рис. 5.2. Структура методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (розроблено автором).

Методична система підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри визначає цілі, що реалізуються через зміст, форми, методи, технології підготовки майбутніх

фахівців, їхню самоосвітню діяльність, навчально-методичне забезпечення, поєднує діяльність викладача й студента та знаходить своє відображення в результатах.

Цілі визначають бажаний результат підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, ґрунтуючись на потребах суспільства і соціальному замовленні. Загальна ціль підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри полягає в розвитку ціннісного ставлення до кар'єрної реалізації, оволодінні систематизованими знаннями, вміннями й навичками, необхідними для побудови професійної кар'єри, формуванні професійно важливих якостей, необхідних для успішного кар'єрного зростання.

Для усвідомленої постановки цілей та їх реалізації важливим є принцип ієрархічної залежності. Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри визначається такими цілями: самоактуалізуючою (виявляється у формуванні потреби реалізовувати здібності, таланти та можливості, досягати вершин професіоналізму, кар'єрного успіху); когнітивною (передбачає опанування знань з розвитку професійної кар'єри); праксеологічною (відповідає за раціональність, цілеспрямованість процесу підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри); розвивальною (забезпечує розвиток професійно важливих якостей та інтелектуально-евристичних здібностей: уява, комбінування, візуалізація, творчість, необхідних для успішної побудови кар'єрної траєкторії) (підрозділ 5.2).

Зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри являє систему знань оволодіння якими забезпечує формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. До стрижневих чинників відбору змісту відноситься урахування творчого наповнення навчального матеріалу задля набуття досвіду генерування й реалізації авторських ідей та когнітивно-світоглядне його збагачення, що сприятиме розширенню світогляду майбутніх дизайнерів,

формування у них ціннісного ставлення до професійної кар'єри. Реалізація змісту відбувається на чотирьох рівнях (освітньо-професійна програма, навчальний план, навчальна дисципліна, навчальний модуль, навчальна тема) і передбачає упровадження навчальних модулів наповнених інформацією про професійну кар'єру, а також авторської програми «Професія і кар'єра», контенту інформаційно-навчального сайту «Дизайнерська професія і кар'єра» (підрозділ 5.3).

Реалізація змісту здійснюється через відповідні методи, форми і технології підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Зокрема, методи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є тим складником без яких неможливо реалізувати цілі та досягнути відповідних результатів. Вибір методів підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри зумовлено логікою процесу навчання та включає методи мотивації; організації навчально-пізнавальної діяльності; контролю і корекції, зокрема: пояснення, бесіда, самостійна діяльність, консультування (підрозділ 5.4)

Ефективними організаційними формами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є: лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота у групах, дискусія, “круглий стіл”, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект (підрозділ 5.5). Вибір таких форм забезпечує набуття відповідних умінь й навичок майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, а також, формування професійно важливих якостей студентів (наполегливості, ініціативності, адаптивності, саморегуляції, самоорганізації, спрямованість на результат), що характеризують їхню готовність до професійної кар'єри.

Відповідно до авторського задуму, підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри активізується впровадженням мотивації до

розвитку професійної кар'єри, формування кар'єроорієнтованих знань та вмінь майбутніх дизайнерів, самоосвітньою діяльністю, що передбачає впровадження інноваційних технологій: проєктні (реалізують міждисциплінарні зв'язки, сприяють самостійному поглибленню теоретичних основ професії, набуттю креативності); кейси (дають можливість поєднати теорію з практикою, знання з компетенціями, підвищують рівень мотивації, сприяють розвитку професійно важливих якостей); тренінгові (ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; розширення досвіду); мотивації успіху (забезпечують підвищення мотивації до розвитку кар'єри, формування мотивації щодо формулювання кар'єрних цілей); ІТ-технології (уможливають інтерактивне комунікування, розкриття й розвиток особистісного потенціалу, а також самостійне освоєння професійних знань) (підрозділ 5.6).

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри передбачає організацію самоосвітньої діяльності студентів, що окремно і в змісті (програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра») і в формах (портфоліо, фріланс-проєкт) і в технологіях (проєктні, ІТ-технології). Адже самоосвіта є важливим механізмом перетворення репродуктивної діяльності на продуктивну. На відміну від самостійної роботи, в самоосвітній діяльності студент як суб'єкт цієї діяльності повністю самостійно визначає зміст, обсяг матеріалу для засвоєння, форми, методи та засоби його опрацювання, самостійно обирає джерела інформації. При відсутності здатності самостійно здобувати знання, набувати уміння й навички, неможливо підготувати дизайнера готового до розвитку професійної кар'єри.

Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки містить методичні матеріали, що сприяють підвищенню якості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Зокрема, це авторська програма «Професія і кар'єра», програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра»; програма курсу тренінгів «Професійна кар'єра: планування та управління»; контент навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра»;

методичні рекомендації «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри», «Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методичні рекомендації щодо формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри»; методичний посібник «Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії» (підрозділ 4.7).

Викладачі як складник методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, зі звичайних трансляторів знань перетворюються на консультантів, коучів, фасилітаторів, модераторів тощо.

Студенти – суб'єкти освітнього процесу – в активній формі під час професійної підготовки здобувають знання та прагнуть підготувати себе до професійної кар'єри.

Результатом у структурі методичної системи підготовки є досягнення цілі, що визначається сформованістю готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Відповідно до запропонованого методичного аспекту підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри слід визначити, що методична система реалізується на двох рівнях – змістовому та діяльнісному. На змістовому рівні – забезпечується поетапна підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на основі засвоєння науково обґрунтованої системи кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей. На діяльнісному рівні – застосовуються відповідні форми підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри (лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота в групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект),

методи (стимулювання, мотивації, організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності; контролю і корекції); інноваційні технології (проектні, кейси, тренінгові, мотивації успіху, ІТ-технології), засоби Internet-комунікацій (блоги, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи), а також комплекс навчально-методичного забезпечення означеного процесу.

Запропонована методична система реалізується в методиці підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за такими етапами: мотиваційно-цільовий, технологічний, діагностувальний (рис. 5.3).



Рис 5.3. Етапи реалізації методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (розроблено автором)

Мотиваційно-цільовий етап сприяє визначенню цілей, усвідомленню їх, активізації мотивації на кар'єрний розвиток, орієнтації на співпрацю. На цьому етапі важливо сформулювати у студентів розуміння того, що кар'єра - це процес професійної самореалізації, до здійснення якого необхідно

підготуватися. З цією метою при вивченні навчальних дисциплін: «Вступ до спеціальності», «Ергономіка», «Естетика», «Культурологія», «Дизайн-проекування» впроваджуються кар'єро-орієнтовані навчальні модулі, зокрема: «Професійне зростання дизайнера», «Професійна реалізація у дизайні».

На цьому етапі основними формами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота в групах, дискусія, “круглий стіл”. Реалізація цього етапу вимагає здійснення діагностування початкового рівня готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Технологічний етап реалізації методичної системи спрямовується на формування у майбутніх дизайнерів готовності до розвитку професійної кар'єри, що здійснюється через упровадження авторської програми навчального курсу, використання навчального сайту, відповідних технологій навчання, здійснення консультування, педагогічного супроводу студентів. Крім того, під час викладання навчальних дисциплін художньої підготовки («Рисунок», «Живопис», «Композиція», «Графічний дизайн», «Формоутворення») впроваджується кар'єроорієнтований модуль «Професійне самовизначення», що містить «Сучасні технології декоративно-прикладного мистецтва», «Творчість сучасних дизайнерів», «Від ескізу до виставки» і сприяє підвищенню рівня підготовленості до професійної реалізації та кар'єрного розвитку. Головна мета цього етапу – формування у студентів відповідних знань, умінь та навичок з розвитку кар'єри, професійно важливих якостей. Реалізується технологічний етап через такі форми, як: виконання проєктів; тренінги, ігри, кейси; самоосвітня діяльність; консультування, робота в групах, дискусія, “круглий стіл”, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, майстер-класи, воркшоп.

Також варто зазначити, що в реалізації мотиваційно-цільового й технологічного етапів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри важливим є використання авторських технологій

підготовки, орієнтованих на активізацію мотивації шляхом застосування змістовних і процесуальних прийомів розумової та навчальної діяльності, формування уміння використовувати знання у практичній діяльності, організації самоосвітньої діяльності щодо розвитку професійної кар'єри.

Діагностувальний етап передбачає визначення рівня готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та дає змогу перевірити результативність розробленої методичної системи. Зміст цього етапу передбачає розроблення портфоліо, участь молодих дизайнерів у фліранс-проєктах, майстер-класах, воркшопах. Реалізація завдань щодо визначення рівня готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри здійснюється з використанням спостереження, аналізу, узагальнення, експертного оцінювання та за допомогою діагностувальних методик і самооцінювання.

Реалізації запропонованих етапів реалізації методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри відповідає системі відповідних методів такої підготовки, що уможливорює стимулювання, мотивацію, організацію і здійснення навчально-пізнавальної діяльності, контроль та корекцію.

Отже, обґрунтована методична система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри дає можливість реалізовувати підготовку в коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри на високому методичному рівні, забезпечує її цілеспрямованість, що позитивно відображається на сформованості готовності студентів до цього процесу.

5.2. Обґрунтування цілей підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Однією із системоутворюючих категорій підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

є цілеспрямованість цього процесу. У методичній системі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та в моделі такої підготовки цілеспрямованість забезпечується прогнозованістю кінцевого результату, який на пряму залежить від цілеутворення як дії, що, враховуючи передовий педагогічний досвід, досягнення педагогічних наук, визначається потребами суспільства. Отже, основами цілеутворення являються соціальні та державні замовлення, освітні стандарти. Обґрунтування цілей підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є дидактичним підґрунтям відбору змісту такої підготовки і основою технології її організації.

Проблема цілеутворення активно досліджувалася В. Беспалько [83], В. Бондарем [96], І. Воронковою [117], М. Кларінім [198], В. Краєвським [223], Д. Левитесом [237], І. Лотовою [247], А. Марковою [269], В. Радкевич [372, 373], Г. Романовою [393]. Так, на думку І. Воронкової, ціль - це конкретизована ідея чи мрія [117]; І. Лотова визначає ціль як напрям розвитку [247]; Л. Башук вважає, що ціль може служити мотивом, оскільки спонукає до дії й формується на основі потреб та інтересів особистості [82]. Досліджуючи проблему цілеутворення в проектуванні навчальних технологій, Г. Романова зазначає, що в цілі закладається модель майбутнього [393]. Ми погоджуємося з думкою, що цілеутворення обґрунтовує досягнення певних результатів і використовується для конкретизації мети. А, отже, цілеутворення є відображенням потреб, мотивів, шляхів, способів реалізації та кінцевих результатів [198].

Науковці характеризують різні підходи до визначення цілей та характеризують їх інваріантні ознаки. Так, на думку О. Падалки, цілі в освіті умовно можна поділити на три категорії, а саме: глобальні (держзамовлення), стратегічні (тактичні) та процедурні (цілі виконання операцій і дій на кожному етапі циклу виховання) [325]. За теорією цілеутворення Д. Левитеса, існує два типи цілей: цілі-вектори, що пов'язуються з розвитком особистості, її самовизначенням, самоактуалізацією, формуванням індивідуальності; цілі-

результати – зумовлені процесом освіти і характеризують навченість особистості [237, с. 193].

Існує класифікація цілей за структурою освітньої підготовки, зокрема виокремлюються три рівні цілей: глобальний (загальнодержавні цілі освіти), етапний (цілі етапів і профілів освітньої підготовки, конкретних навчальних установ) та оперативний (цілі навчальних курсів, дисциплін, предметів, розділів, тем занять) [393, с. 6]. Г. Романова зазначає, що така класифікація цілей потребує конкретизації, зокрема на оперативному рівні навчальні цілі мають бути поділені за рівнями: загальний – опис основних передбачуваних навчальних результатів на визначеному етапі навчання й освітньої підготовки (загальна навчальна ціль дисципліни, теми, заняття); орієнтовний – перелічення всіх можливих результатів навчальної діяльності (умінь), що досягаються в процесі навчання, котрі можна розбити на типи (зокрема, застосовуючи певну таксономію навчальних цілей) або розташувати в послідовності, що наближує до досягнення загальної мети; конкретний – докладний опис результатів навчальної діяльності, засобів й умов, конкретизації контролю та необхідних норм [391, с. 6].

Варто наголосити й на підході М. Кларіна, який пропонує систему цілей, що складаються з відповідних категорій та послідовних рівнів (ієрархії) й реалізується на засадах педагогічної таксономії [198]. Загалом, педагогічна таксономія має чітку систему цілей, всередині якої виділені категорії та послідовні рівні (ієрархії), що дає можливість концентруватися на головному. Такий підхід слугує впорядкуванню цілей, що дасть змогу визначити їхню першочерговість, перспективність, конкретизувати їх та оцінити результати.

Правила формулювання і впорядкування цілей навчання здійснила група американських учених під керівництвом Бенджаміна Блума (1956р.) (таксономія Блума). За цією класифікацією виокремлюються: цілі когнітивної групи (знання, інтелектуальні вміння), цілі афективної групи (сприймання, інтереси, нахили, здібності) та психомоторні цілі (рухові вміння, навички). У межах кожної групи виділяються послідовні рівні складності, описати які

можна за допомогою запропонованих дієслів [540]. Наприклад, серед когнітивних цілей автор розрізняє шість основних категорій, які мають ієрархічно розгалужені підкатегорії, а саме: знання, розуміння, застосування, аналіз, синтез, оцінка. Перший рівень – знання (запам'ятовування та відтворення студентами певної інформації є основними процесами на цьому рівні). Другий рівень – розуміння. Згідно із систематикою Б. Блума, «розуміння» поділяється на інтерпретацію та екстраполяцію. На цьому рівні студенти, на підставі здатності до обробки інформації, мають переформулювати матеріал власними словами, переструктурувати його. Третій рівень – використання. Студенти повинні уміти співвідносити знання з реальною ситуацією, використовувати знання в нових ситуаціях. Четвертий рівень – аналіз – передбачає вміння класифікувати, поділяти на частини, здатність до аналізу. П'ятий рівень – синтез – передбачає максимальну творчість студентів, отримання нового, яке раніше йому було невідоме. Шостий рівень – оцінка - містить усі попередні рівні. Оцінювання передбачає фіксацію результатів синтезу. Сучасні вчені модернізують таксономію Блума, вважаючи категорії аналізу й синтезу рівнозначними за когнітивною вагою.

Вивчення наукової літератури свідчить, що існують різні підходи до систематизації цілей. Традиційно більшість вітчизняних педагогів використовує такі типи педагогічних цілей: глобальні освітні цілі – це цілі вищого рівня, що записані в державних освітніх документах; освітні (навчальні) цілі – включають опанування знань, умінь і навичок; розвивальні цілі – вдосконалення розумових здібностей, що сприяють здійсненню пізнавальної діяльності, розвитку мислення, пам'яті, мови, уяви, творчих здібностей; виховні цілі – формування світогляду, наукових переконань, моралі й естетичної культури [367, с. 106-107].

Узагальнення різних підходів дає змогу зробити висновок, що постановка цілей є важливою передумовою успіху і визначає конкретний, бажаний результату діяльності. Чим конкретніше буде сформульована ціль, тим гарантованішим буде процес її досягнення.

Для схематичного зображення ієрархії цілей підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри було застосовано метод «дерево цілей», що є наочним графічним зображення їхньої підпорядкованості та взаємозв'язку. Основна ідея цього методу полягає в декомпозиції, при якій ціль, за однією ознакою, поділяється на окремі складові, що розкривають її суть. Кожна нижча ціль є засобом реалізації найближчої вищої цілі, поряд з іншими підцілями цього рівня. «Дерево цілей» уточнює основні завдання підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, а це уможливорює конкретизацію прогнозованого результату. Цей метод виконується «зверху вниз» – від цілей складніших, важливіших – до цілей менш складних.

Декомпозицію цілей підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри ми здійснили за допомогою методу «дерево цілей» (рис 4. 4). Ранжування цілей здійснюється способом їх розміщення у порядку зниження пріоритетності. Розшифровується аббревіатура в Додатку К.

Відповідно до логіки дослідження, декомпозиція цілей підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри відбувається за трьома рангами, зокрема, цілей рангів А, В, С. Рівень А (цілі першого рангу) визначає соціальні потреби у відповідній, цілеспрямованій підготовці майбутніх дизайнерів, які усвідомлюють свою роль у суспільстві, вміють творчо використовувати здобуті знання на практиці, здатні до професійного вдосконалення, готові до успішної кар'єрної реалізації. Рівень В (цілі другого рангу) – окреслюється освітніми цілями, що включають опанування знань, формування умінь і навичок, необхідних для успішної кар'єрної реалізації майбутніх дизайнерів. Рівень С (цілі третього рангу) – цілі кар'єроорієнтованої підготовки (спецкурси, навчальні дисципліни, предмети, розділи, теми занять), що найпродуктивніше реалізують умови пізнавальної діяльності. На першому рангу цілей виокремлюємо чотири підцілі: А1 – самоактуалізуюча; А2 – когнітивна; А3 – розвивальна; А.4 – праксеологічна.

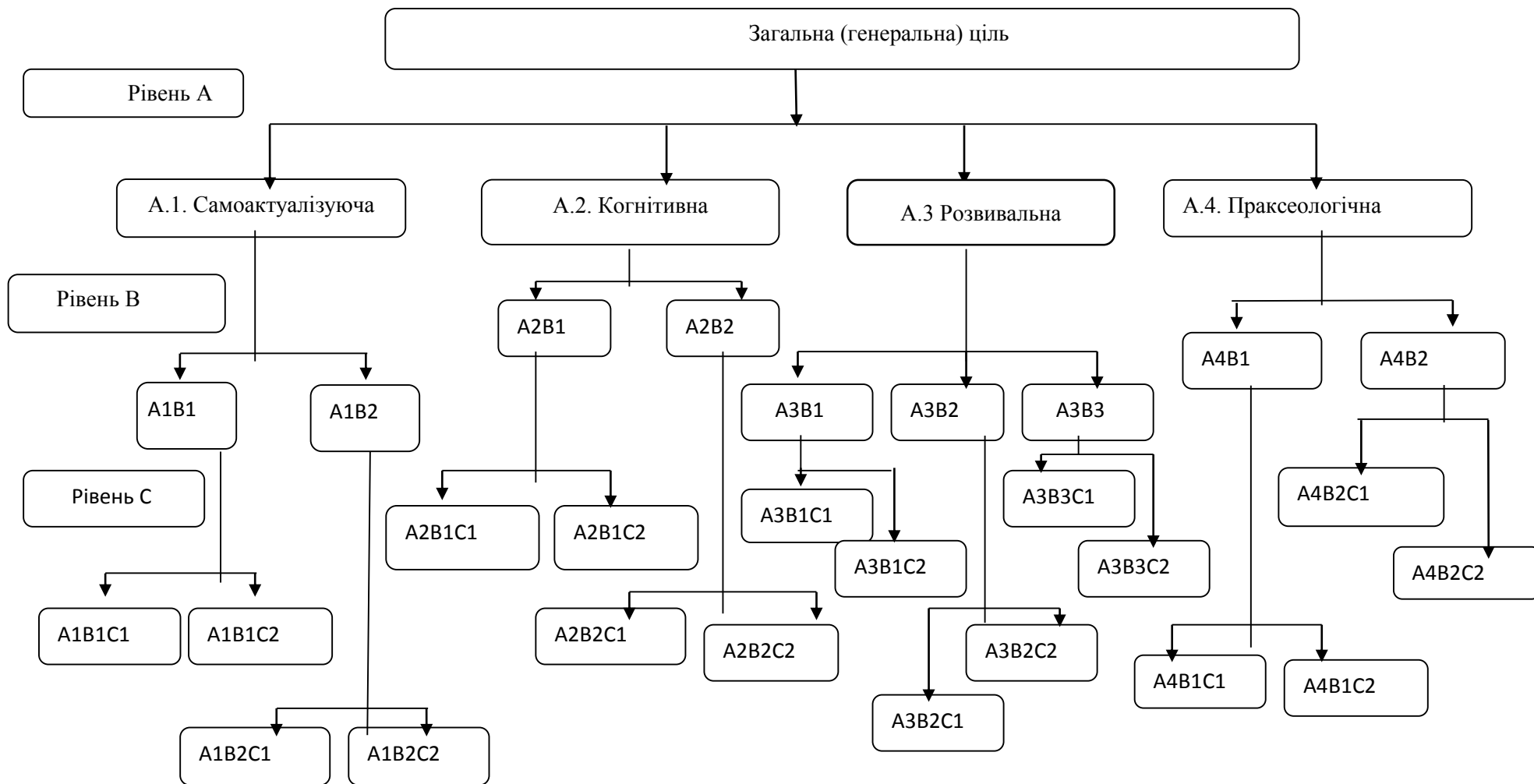


Рис 5.4. "Дерево цілей" підготовки дизайнерів до розвитку кар'єри (розроблено автором)

Самоактуалізуюча підціль спрямована на досягнення такого рівня особистісного розвитку, який потенційно закладено в майбутніх дизайнерах. Самоактуалізуюча підціль відображається у формуванні прагнень майбутніх дизайнерів до професійного зростання, успішності, кар'єрного розвитку. Вона забезпечує формування фахівця-дизайнера як особистості, яка постійно розвивається, здатна до творчості, досягнення професійного успіху. Це динамічний процес актуалізації та розвитку потенційних можливостей, що виражається в особистісно-професійному самовизначенні і супроводжується формуванням професійної ідентичності, готовності до продуктивних особистісних і професійних самоперетворень, побудови успішної професійної кар'єри, бажання успішно працевлаштуватися і стати хорошим спеціалістом, ефективно застосовувати отримані знання у професійній діяльності. Необхідність осмисленості життя, визнання головними в ньому цінностей - зростання і розвитку; позитивне сприйняття себе та інших; розгляд дизайнерської професії як можливості реалізувати власні інтереси, здібності й цінності; креативність; відкритість і готовність постійно вчитися – це напрями реалізації визначеної підцілі.

Самоактуалізуюча підціль пов'язана з кар'єрною орієнтацією майбутніх дизайнерів і передбачає прагнення до високих кар'єрних цілей заради того, щоб завжди і всюди бути першим, створювати нове, працювати творчо, бути кращим фахівцем у своїй справі, вміти вирішувати найскладніші проблеми, при цьому орієнтуючись на професійне зростання та досягнення успіху, що асоціюється з високою посадою, рангом, званням, статусними символами, важливою і відповідальною роботою, високою заробітною платою.

Прагнення особистості до зростання, розвитку, досягнень, самовдосконалення, тобто самоактуалізації, є характерним саме для дизайнерської професії. Тому головним завданням самоактуалізуючої підцілі

має стати створення умов, що сприяють розкриттю творчого потенціалу майбутніх дизайнерів, актуалізації їхніх прагнень до зростання та розвитку.

Когнітивна підціль передбачає опанування знань з професійної кар'єри, оволодіння стратегіями її розвитку, управління кар'єрними процесами, прийомами досягнення кар'єрних цілей; знань з успішної комунікації, менеджменту, підвищення професійних можливостей і кар'єрних перспектив. Майбутні дизайнери мають знати, в чому полягає суть професійної кар'єри, здатні пояснити, у чому полягає кар'єрний розвиток, розробити стратегію власного кар'єрного зростання, проаналізувати професійні можливості в дизайні та охарактеризувати кар'єрні перспективи, створити власне портфоліо для працевлаштування, оцінити перспективи працевлаштування на роботу своєї мрії. Когнітивна підціль забезпечує засвоєння і професійних знань, що характеризують розуміння дизайнерської діяльності, здатність до створення комплексних та багатофункціональних об'єктів дизайну, знання з історії українського і зарубіжного мистецтва та дизайну. Необхідним є активний діяльнісний характер підготовки, що уможливорює доповнення освітнього процесу самоосвітою. За такого підходу зміст підготовки поглиблюється і розширюється знаннями за обраною спеціальністю, формується здатність самостійно, свідомо і цілеспрямовано здобувати знання. Когнітивна підціль - це підціль професійного вдосконалення, цілеспрямованого особистісного розвитку, безперервної освіти.

Розвивальна підціль підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри спрямована на розвиток професійно важливих якостей майбутніх дизайнерів і передбачає розвиток логічного мислення, ерудованості, соціальної активності, культурної освіченості та світогляду студентів, формування гуманістичної спрямованості майбутнього фахівця, умінь до рефлексії, громадської відповідальності. Її реалізація ґрунтується на гуманістичному та особистісно орієнтованому підходах. Розвивальна підціль

орієнтована на здатність до креативної діяльності, що забезпечується комплексом інтелектуально-логічних (спостережливість, здатність до аналізу, порівняння й інтелектуально-евристичних (уява, здатність висувати гіпотези, комбінувати, творчо застосовувати теоретичні знання) здібностей. Завдяки цьому і створюються дизайн-продукти, хоча вони іноді мають суб'єктивну новизну й особистісну значущість. Розвивальна підціль забезпечує процес формування і зміни внутрішніх якостей майбутніх дизайнерів, що виявляється в осмисленні професійного призначення, ускладненні таких психічних утворень, як: здібності, мотиви, потреби, інтереси, ціннісні орієнтації.

Праксеологічна підціль визначає найважливішу спрямованість освітнього процесу, що характеризує її раціональність, цілеспрямованість й ефективність. Предметом нашого цілепокладання є умови раціональної підготовки до розвитку професійної кар'єри, що здійснюється під час професійного навчання майбутніх дизайнерів. За такого підходу передбачається упровадження моделі й методичної системи підготовки, що передбачає розроблення і впровадження спецкурсів, використання інноваційних технологій, створення атмосфери співробітництва й діалогу, сприяє ранній адаптації майбутніх дизайнерів. Реалізація праксеологічної підцільі забезпечує ментальну сферу пізнавальної діяльності, що значно підвищує ефективність освітнього процесу та сприяє формуванню готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Кожна з наведених підцільей конкретизується у підцільях нижчого рівня, перелік яких наведено в Додатку К.

Упорядкованість ієрархії цілей підготовки до розвитку професійної кар'єри дає змогу вдосконалити процес кар'єрного самовизначення майбутніх дизайнерів, сприяє ціннісному ставленню їх до професійної кар'єри, забезпечує його цілеспрямованість у формуванні готовності студентів до професійної кар'єри, а також підвищити якість підготовки у коледжах художнього профілю.

5.3. Зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

У сучасному трактуванні поняття змісту пов'язують із системою знань, умінь, навичок, рис творчої діяльності, світоглядних і поведінкових якостей особистості, що зумовлені вимогами суспільства до фахівців відповідного профілю, на досягнення яких мають бути спрямовані зусилля як педагогів, так і студентів, які одержують та забезпечують професійну освіту відповідного рівня [138, с. 19]. Поняття змісту визначають як педагогічно обґрунтовану, логічно впорядковану і текстуально зафіксовану в освітніх програмах навчальну інформацію професійної спрямованості, що підлягає вивченню [124, с. 12]. Ми погоджуємося з думкою, що на сьогодні поняття змісту педагогічно адаптоване соціальним досвідом, який являє собою сукупність засобів і способів навчальної діяльності [419]. За суттю, зміст включає поглиблене ознайомлення з науковими основами й технологією обраного виду праці; прищеплення спеціальних практичних навичок і вмінь; формування психологічних і моральних якостей особистості, важливих для роботи у певній сфері людської діяльності [129, с.275]. У контексті культурологічного підходу (І. Лернер, М. Скаткін), зміст пов'язують з педагогічно адаптованою системою знань, умінь, навичок, досвідом творчої діяльності й емоційно-ціннісним ставленням до світу.

Відповідно до теми нашого дослідження, слід зазначити, що зміст підготовки майбутніх дизайнерів має ґрунтуватися на сучасних досягненнях педагогіки, які гарантують різносторонню розвиненість особистості, здатної до активної адаптації в суспільстві та свідомого вибору кар'єри [103].

За авторською концепцією, підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри здійснюється цілеспрямовано з реалізацією кар'єроорієнтованого змісту, що створює умови для формування цілісного уявлення про професійну кар'єру, свідомого і

відповідального ставлення до її побудови. Зміст підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри - це логічно впорядкована, педагогічно обґрунтована система знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, орієнтацій, цінностей, оволодіння якими забезпечує кар'єрне самовизначення майбутніх дизайнерів, формування в них готовності до цього процесу та здатність втілювати оригінальні задуми, генерувати нестандартні ідеї, реалізовувати полікультурні проєкти.

Освітньо-професійна програма підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю, що відповідає вимогам держави, світового співтовариства та споживачів освітньої системи, розкриває компоненти дизайнерської професійної підготовки щодо виробничих функцій, типових завдань професійної діяльності, узагальнення об'єктів такої діяльності, компетенції фахівців, здатних до вирішення типових завдань дизайнерської діяльності. У програмі пропонується сукупний масив знань, що відповідають ціннісним орієнтирам дизайнерської професії, набуття умінь й навичок у досягненні максимальної довершеності й функціональності створюваних об'єктів, художнього проєктування, формоутворення, розробки предметно-просторового середовища. Опанування змісту освітньо-професійної програми дає змогу реалізуватися майбутнім дизайнерам у професійній творчості як основі синтезу теоретичних знань та високорозвинених практичних умінь.

Принагідно зазначимо, що наразі активно здійснюється розробка стандартів передфахової вищої освіти як стандартів компетентнісної моделі. Такий освітній стандарт компетентнісного формату передбачає і нове проєктування результатів освіти, де мають бути окреслені результати навчання на різних рівнях, а відповідність якості підготовки випускника вимогам відповідного галузевого стандарту визначається соціально-особистісними, загальнонауковими, інструментальними та професійними його компетенціями. Зміст модернізується і представляється як система компетенцій і компетентностей, що інтегрує сукупність взаємопов'язаних

знань, умінь та навичок для розв'язування професійних завдань. Висуваються принципово нові вимоги до професійної підготовки дизайнерів за освітньо-професійним ступенем «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр»). Насамперед, варто говорити про досягнення бажаної якості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що гальмується недосконалістю науково обґрунтованої методичної системи, в якій були б узгоджені відповідні цілі, зміст, методи, форми, технології навчання у коледжах художнього профілю.

Наповнення змісту підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри відбувається за рахунок:

- творчого наповнення навчального матеріалу задля набуття досвіду генерування й реалізації авторських ідей, розширення світогляду, ціннісного ставлення до професійної кар'єри;
- оновлення навчального матеріалу відповідно до змін у сучасній дизайн-індустрії та соціального середовища;
- уключення нових навчальних розділів і тем, необхідних для успішної побудови професійної кар'єри за рахунок вилучення застарілих розділів;
- генералізації змісту, виокремлення системотворчих понять, принципів, закономірностей, насичення навчання сучасними науковими поглядами, що забезпечують формування усвідомленої внутрішньої потреби до кар'єрного зростання, продуктивного професійного саморозвитку, набуття позитивного досвіду самоосвіти, активності, кар'єрної зрілості майбутніх фахівців з одночасним розвантаженням та видаленням другорядного або застарілого матеріалу;
- перехід до відкритого змісту, що зумовлено новими засобами (Інтернет) і технологіями освітньої діяльності;

– посилення самоосвітнього компонента змісту, що дає змогу реалізувати можливість індивідуальної освітньої траєкторії студента.

Підґрунтям для наповнення кар'єроорієнтованої складової змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є виявлення відповідності компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри критеріям та показникам її сформованості (табл. 5.1.).

Таблиця 5.1.

Відповідність компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри критеріям та показникам її сформованості

Критерії та показники сформованості	Компоненти готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри			
	Мотиваційний	Когнітивний	Діяльнісний	Особистісний
Мотиваційно-емоційний	Ціннісне ставлення до професійної кар'єри	Знання щодо мотивації досягнення успіху	Наполегливість і цілеспрямованість підготовки до професійної кар'єри	Високий рівень мотивації до кар'єрної діяльності
Когнітивно-розвивальний	Позитивне ставлення до професійної кар'єри	Теоретичні знання з професійної кар'єри	Володіння знаннями з розвитку професійної кар'єри	Генерування авторських ідей, необхідні для кар'єрної реалізації
Технологічно-діяльнісний	Потреба в кар'єрній діяльності	Розуміння професійної кар'єри	Уміння і навички планування власної стратегії кар'єрного розвитку	Оволодіння способами самовдосконалення
Особистісно-вольовий	Прагнення до розвитку професійної кар'єри	Усвідомлення кар'єрного розвитку	Уміння і навички ставити мету та завдання кар'єрного розвитку на різних етапах	Професійно важливі якості, необхідні для кар'єрного зростання

Отже, вважаємо основним, що зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри містить такі складові: систему наукових знань про суть, структуру та стратегії розвитку професійної кар'єри в дизайні; розвиток мотивації досягнення кар'єрного успіху в професійній діяльності; специфіку розвитку дизайнерської професійної кар'єри (когнітивний компонент); систему умінь як спеціальних,

так і загальноорганізаційних щодо впровадження кар'єрної діяльності, уміння й навички планування власної стратегії кар'єрного розвитку, оволодіння способами самовдосконалення (діяльнісний компонент); досвід творчої діяльності щодо генерування і реалізації авторських ідей, професійно важливі якості, необхідні для кар'єрної реалізації (особистісний компонент) досвід ціннісного ставлення до професійної кар'єри, прагнення і мотивація до її розвитку (мотиваційний).

Формування змісту підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри здійснюється на теоретичному рівні, рівні навчальної дисципліни, рівні навчального матеріалу та обґрунтовується відповідними принципами відбору і структурування.

На теоретичному рівні дидактичними основами змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є принципи відповідності соціальному замовленню та загальної структури професійної діяльності, що закладено в освітньо-професійну складову підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю. Ґрунтуючись на цих принципах, до змістового компонента підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри введено інформаційний навчальний матеріал, що дає змогу професійного вдосконалення та внесення коректив у підготовку відповідно до соціальних запитів упродовж усього освітнього процесу. Насамперед, це інформація щодо внутрішньої структури професійної дизайнерської діяльності, аналіз її функцій, особливості професійного розвитку, творчості в професії, суті професійної самореалізації, компетентності дизайнерів та їхньої професійності. Сьогодення вимагає від дизайнерів працювати на майбутнє, випереджати свій час, що й зумовлює постійний аналіз дизайнерської діяльності.

На рівні навчального курсу дидактичними основами змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є принцип

загальнотеоретичного уявлення щодо структурної єдності змісту освіти, який конкретизується в більш часткових, зокрема: функціональної повноти компонентів змісту, принципу єдиної змістовної та процесуальної наповненості навчання, принципів науковості, свідомості й активності, гуманітаризації, фундаменталізації.

Принцип функціональної повноти компонентів змісту реалізується завдяки впровадженню спеціального курсу, вивчення якого сприяє: опануванню кар'єрних практик, що застосовуються на сучасному ринку праці; розумінню ролі та місця професійної кар'єри в дизайнерській діяльності; ознайомленню із законодавчо-нормативними документами, що регламентують діяльність дизайнерів, та з концептуальними напрямками розвитку сучасної дизайн-індустрії, дослідженню основних моделей професійного розвитку фахівців з дизайну та закономірностей побудови дизайнерської кар'єри. Особлива увага приділена проблемі професійного становлення, вибору кар'єри, її плануванню та успішній реалізації. Зроблено акцент на професійну адаптацію, актуалізацію професійних можливостей, власних життєвих перспектив.

Відповідно до принципу функціональної повноти компонентів змісту, вважаємо, що підготовку майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри можна здійснювати такими основними шляхами:

- проведення аналізу і виявлення можливостей навчального матеріалу кожної дисципліни щодо забезпечення кар'єрної підготовки студентів;
- введення до навчального матеріалу дисциплін додаткових змістових компонентів для заповнення прогалін у підготовці щодо розвитку професійної кар'єри.

Принцип єдиної змістовної та процесуальної наповненості під час відбору змісту закладає основи поглибленого розуміння теорій розвитку

професійної кар'єри, а також сприяє закріпленню таких знань. Студенти мають орієнтуватися в найпоширеніших напрямках світової практики; диференціювати аспекти реалізації професійної кар'єри у сфері дизайну; володіти навиками управлінських дій щодо самоосвіти, складати діагностичні карти саморозвитку; реалізовувати у власній практиці кар'єрні намагання; здійснювати прогнозування перспектив розвитку професійної діяльності; використовувати техніки ставлення кар'єрних цілей та їх досягнення; керуватися основними кар'єрними принципами при реалізації професійної кар'єри тощо.

Принцип науковості збагачує зміст підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри науковою інформацією, що має подаватися на високому сучасному інтелектуальному рівні. Оскільки потік інформації постійно розширюється та зростає, то необхідним є розвиток пізнавальних інтересів студентів стосовно професійної кар'єри, наукового підходу до її розвитку, осучасненні форм підготовки та зосередженні на самостійних дослідженнях. Цей принцип озброює студентів системою достовірних знань, котрі служать фундаментом у формуванні діалектико-матеріалістичного підходу до пізнання навколишнього світу та наукового світогляду. Наприклад, студентам пропонуються теорії змістової та процесуальної мотивації (класична теорія Ф. Тейлора, теорія А. Маслоу, теорія Ф. Герцберга, теорія Д. Мак-Клеланда, теорія людських ставлень Р. Лайерта, теорія зумовлення Б. Скіннера, теорія очікування В. Врума, мотиваційна теорія Л. Портера і Л. Лоуера).

Принципи свідомості та активності розкривають можливості самоосвіти студентів під час професійного навчання. Пропонується програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра», де визначено основні напрями, форми, орієнтована тематика проблем з кар'єрної підготовки (Додаток Л.2). Ця програма самоосвіти сприятиме підвищенню рівня готовності до розвитку професійної кар'єри. Зміст програми передбачає вивчення проблеми кар'єрної реалізації,

сучасних погляди на кар'єризм, професійної стагнації особистості, кар'єрний розвиток тощо.

Принцип гуманітаризації змісту пов'язаний, насамперед, зі створенням умов для активного творчого і практичного освоєння студентами загальнолюдської культури. Цей принцип має багато аспектів, пов'язаних як із світоглядною підготовкою дизайнерів, так і з формуванням, виходячи з сучасної ситуації розвитку суспільства, найбільш пріоритетних компонентів гуманітарної культури особистості: художньої культури; культури життєвого самовизначення; економічної культури та культури праці; політичної і правової культури; інтелектуальної, моральної, екологічної, культури спілкування та сімейних відносин.

Фундаменталізація змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри зумовлює його інтенсифікацію, так як студенти звільняються від перевантаження навчальною інформацією й отримують можливість для творчого саморозвитку.

Дидактичні основи змісту підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри освіти на третьому рівні – рівні навчального матеріалу – набувають форми конкретних вимог до нього, насамперед, це виявлення джерел та факторів впливу на його формування, а саме: джерела змісту, чинники, критерії та методи добору. Зокрема, джерела змісту підготовки до розвитку професійної кар'єри формується під впливом світових тенденцій розвитку дизайну, вектора соціально-економічного розвитку нашої країни, а також потреб вітчизняного ринку в дизайнерських послугах. Чинники змісту такої підготовки характеризують систему вимог професійного середовища до майбутніх дизайнерів та вимог до якості професійної підготовки. Так, вимоги професійного середовища - це потреба у відповідних фахівцях з високим рівнем підготовки, компетентних, відповідальних, які вільно орієнтуються у суміжних галузях діяльності, здатні до ефективної роботи за спеціальністю на рівні світових стандартів, готові до

кар'єрного розвитку, постійного професійного зростання, соціальної і професійної мобільності. Якісна організація професійної підготовки фахівця визначає оптимізацію методів навчання, інформатизацію навчального процесу, активне використання технологій відкритої освіти, наявність інтегрованих, міждисциплінарних навчальних курсів, поєднаних з інноваційними технологіями.

Критерії та методи змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри - це безпосередні інструменти визначення конкретного навчального матеріалу. До таких критеріїв відносяться критерії відповідності, достатності та пріоритетності. Так, критерій відповідності окреслено стандартами професійної освіти; достатності – формуванням світогляду, забезпеченням цілісності й системності знань та продовження освіти; пріоритетності – соціальною спрямованістю, формуванням життєво важливих компетентностей особистості. За такого підходу навчальний матеріал повинен добиратися в контексті потреб майбутньої професійної діяльності (при розкритті особистісного змісту засвоєння знань), сприйматися як предмет діяльності студента, сприяти нагромадженню досвіду самостійної творчої роботи. Зміст навчального матеріалу і процес його засвоєння повинні сприяти формуванню емоційно-ціннісного ставлення до майбутньої кар'єрної діяльності. Для встановлення конкретного змісту знань та способів діяльності, які підлягають вивченню, слід використовувати також критерії видів знань, логіку науки й навчальної дисципліни, типи умінь тощо.

Відбір та структурування змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри здійснюється за методикою, що передбачає такі кроки:

1. Визначення цілей, прогнозування результатів навчання і відбір змісту навчального матеріалу курсу. На цьому етапі, відповідно до поставленої мети щодо формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, було проаналізовано стандарти освіти, галузі знань 02

«Культура і мистецтво» за спеціальністю 022 «Дизайн», компетентності випускника, нормативний зміст підготовки, сформульований у термінах результатів навчання, а також перелік нормативних документів, на яких базується підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю. Узагальнення цих даних дало можливість визначити змістове наповнення складових готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

2. Складання календарно-тематичного плану авторської програми «Професія і кар'єра» та контенту навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра». Відповідно до годин навчального навантаження виокремлено кількість лекцій, практичних, семінарських занять, відведено години на самостійну роботу. Розподіл змісту навчального матеріалу авторського курсу здійснено за двома модулями. Зміст першого модуля висвітлює загальні питання професіоналізації особистості. Другий – пов'язаний із проблемами кар'єрної реалізації.

3. Відбір форм організації, методів і засобів для проведення навчання. Під час проектування курсу використовувались різноманітні форми організації (групові, індивідуальні тощо), методи (пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, проблемного викладу, частково-пошукові, дослідницькі), засоби (мультимедіа презентації, фото- і відеоматеріали, дидактичні матеріали тощо) навчання.

4. Установлені вимоги до забезпечення якості навчання (форми, методи контролю та оцінювання знань, умінь). Сформульовано відповідні запитання для контролю, а також передбачено завдання для взаємоконтролю, взаємооцінювання, самоконтролю та самооцінювання.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри буде успішною, якщо студент буде мати відповідні знання, набуті навички та сформовані професійно-важливі якості. Отже, зміст підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри має бути орієнтований на три

основні компоненти: когнітивний (знання), процесуальний (уміння, навички), особистісний (особистісні якості, ціннісні орієнтації, емоційні стани).

Когнітивний компонент, елемент «знання», інтерпретується як інформаційний матеріал, яким оволодівають студенти, та на основі яких згодом формуються уміння і навички. Інформаційний матеріал komponується за напрямками, що охоплюють оптимальне пізнання процесу кар'єрного зростання, зокрема: професіоналізацію як процес і результат системних перетворень особистості, що включає взаємозалежні прогресивні зміни підсистеми професіоналізму діяльності (розвитку професійної компетентності, професійних навичок і вмінь), підсистеми професіоналізму особистості (розвиток здібностей, професійно важливих індивідуально-ділових якостей, рефлексивної організації та рефлексивної культури, творчого й інноваційного потенціалу, мотивації досягнень), підсистеми нормативності діяльності й поведінки (формування професійної і моральної системи регуляції поведінки, діяльності і стосунків), підсистеми продуктивної Я-концепції; аналіз моделі професійного розвитку як процесу підготовки та надбання нових компетенцій, знань, умінь і навичок, що використовуються у професійній діяльності; опанування стратегій планування й реалізації професійної кар'єри у дизайнерській діяльності; знання основ самомаркетингу, самоосвіти з позицій забезпечення високого рівня конкурентоспроможності майбутніх фахівців; вивчення інструментарію розв'язування проблем криз професійного розвитку та професійного вигорання.

Процесуальний компонент змісту характеризується формуванням певних умінь і навичок майбутніх дизайнерів, що приводить до появи певних механізмів діяльності й об'єднує два елементи змісту підготовки, а саме: способи діяльності та досвід творчої діяльності. Способи діяльності виокремлено у базові вміння та навички (загальні, інтелектуальні, комунікативні, спеціальні), досвід творчої діяльності – це конструктивні

уміння і навички майбутніх дизайнерів. Перша група умінь і навичок лежить в основі особистісних механізмів (учіння, пізнання, спілкування) і формується в процесі викладання всіх навчальних предметів. Друга – забезпечує внесок у конкретно наукову та світоглядну позицію й відпрацьовується лише цілеспрямованою підготовкою майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри засобами авторської програми навчального курсу «Професія і кар'єра». Досвід творчої діяльності (конструктивні уміння й навички майбутніх дизайнерів) - це становлення особистісного механізму, механізму творчості, креативності, руху вперед, створення нового, вихід за межі відомого. Адже два попередні компоненти (знання та способи діяльності) спрямовані на передачу вже відомих знань і репродукцію вмій. Спрямованість на отримання досвіду творчої діяльності уможливорює повноцінну підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри.

Особистісний компонент пов'язаний з цілеспрямованим формуванням системи значущих для особистості і суспільства ціннісних орієнтацій, розвитком емоційно-почуттєвої сфери майбутніх дизайнерів. Цей компонент визначається ціннісними орієнтаціями діяльності й поведінки особистості, емоційними станами та ціннісними установками, які необхідно актуалізувати в навчальному процесі (комунікативні, мотиваційні, естетичні, особисті та пізнавальні інтереси), особистісними якостями (особистісне та професійне самовизначення, орієнтація в соціальних ролях та міжособистісних стосунках).

Цілеспрямована підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри забезпечується авторською програмою «Професія і кар'єра» (Додаток Л.1) і контентом навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра» (Додаток Л. 4), основними завданнями яких є формування готовності майбутніх дизайнерів до професійної кар'єри, позитивного ставлення до кар'єрного зростання, уявлень можливості професійного розвитку в дизайнерській діяльності. Опанування змісту допоможе майбутнім

дизайнерам чіткіше уявити кар'єрні перспективи та сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Зміст авторської програми «Професія і кар'єра» розкриває проблеми професіоналізації дизайнерів, їхнього професійного становлення, професійної самореалізація, самомаркетингу. Особливу увагу приділено вивченню функціональних обов'язків дизайнера, аналізу професійних функцій в організаціях, підприємствах, дизайн-студіях, вивченню ролі та місця кар'єри у процесі дизайнерської діяльності, її етапів, дослідженню основних моделей професійного розвитку в дизайні, професійної самореалізації у дизайнерській сфері, механізмів адаптації до змінних професійних умов, а також проблемам професійної кризи, професійного вигорання, причинам виникнення конфлікту. Майбутні дизайнери вивчають механізми адаптації до професійної діяльності.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри передбачає використання інформаційно-навчального сайту «Дизайнерська професія і кар'єра». Сайт доступний. Режим доступу до сайту – artway.e-learning.org.ua, зокрема, artway в перекладі означає арт-шлях. Інформаційно-навчальний сайт «Дизайнерська професія і кар'єра» розроблено з метою забезпечення кар'єрної поінформованості майбутніх дизайнерів, підвищення рівня їхньої кар'єрної обізнаності і передбачає пізнання шляхів просування кар'єрними сходами у дизайнерській діяльності.

Сайт «Дизайнерська професія і кар'єра» містить три основні навчальні блоки: «Види дизайну», «Практичні рекомендації успішної кар'єри» та «Просування кар'єрними сходами». Опанування змісту цих блоків сприятиме отриманню знань, умінь і навичок, професійних, світоглядних якостей майбутніх дизайнерів, що мають бути сформовані у процесі професійної підготовки з урахуванням перспектив розвитку дизайнерської галузі з огляду на сучасний стан науки, техніки, технологій, культури та мистецтва, і забезпечить їхню спроможність до конкуренції на ринку праці.

Зміст блоку «Види дизайну» розкриває суть спеціалізації у різних видах дизайну, зокрема: графічний дизайн, дизайн одягу та аксесуарів, дизайн інтер'єру та архітектурного середовища, промисловий дизайн, веб-дизайн, дизайн комп'ютерних ігор. У спеціалізації різних видів дизайну, крім суті змісту професії та сфери діяльності, містяться відповіді на запитання: «Що таке дизайн?, Звідки походить це поняття?, Кого можна вважати основоположниками різних видів дизайну?». При вивченні цього блоку значна увага приділяється біографії відомих дизайнерів певної галузі, що уможливорює опанування біографічного методу побудови власної професійної кар'єри. Детальному поясненню підлягають аспекти вивчення фірмового стилю, виставкового і типографічного дизайну, дизайну реклами та упаковки, впливу бренд-дизайн на друковані й електронні медіа. Зміст блоку «Види дизайну» підготовлює майбутніх дизайнерів до думки, що дизайн - це дуже конкурентний бізнес, а, отже, коли конкуренція висока, то необхідно постаратися для того, щоб бути поміченим та піднятися на вершину кар'єрної драбини.

У блоці «Практичні рекомендації успішної кар'єри» розкривається поняття успішної кар'єри в сучасній дизайн-індустрії, висвітлюються аспекти етапів реалізації дизайнерської кар'єри, її складових. До змісту цього блоку також входить інформація щодо планування, розвитку, управління кар'єрою. Окремим аспектом вивчається поняття самоменеджменту, що уможливорює максимально використовувати власні можливості свідомого керування перебігом свого життя й опанування методами подолання зовнішніх обставин як на роботі, так і в особистому житті. До таких методів відноситься теорія Лотара Зайверта, принципи Ейзенхауера, метод «Альпи». У блок «Практичні рекомендації успішної кар'єри» входить навчальний матеріал щодо професійної адаптації, професійної придатності, пристосування до професії, досліджуються аспекти реагування на конфлікт та шляхи виходу з конфліктних ситуацій.

У блоці «Просування кар'єрними сходами» інформаційно-навчального сайту розкриваються види кар'єри (внутрішньоорганізаційна, спеціалізована, неспеціалізована, вертикальна, горизонтальна, прихована, східчаста), а також розкрито проблему професійного вигорання в дизайні, його причини, симптоми, надаються практичні рекомендації щодо запобігання та подолання професійного стресу й вигорання.

Упровадження у зміст підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри інформаційно-навчального сайту "Дизайнерська професія і кар'єра" сприятиме підвищенню зацікавленості у навчальній діяльності майбутніх фахівців, опануванню навичок роботи в електронному просторі, самостійності в обробці навчального матеріалу. Серед переваг інформаційно-навчального сайту можна виокремити: самостійність засвоєння знань; індивідуальний графік навчання, зручний час і місце для навчання, адже забезпечується можливість у будь-який час і в будь-якому місці отримати знання, що доступні в будь-якій точці світу; доступність освіти особам з особливостями фізичного розвитку.

Нами розроблені також професійно-орієнтовані модулі, що вивчалися в рамках таких навчальних дисциплін: «Основи методики дизайну», «Креатив», «Фірмовий стиль: знак, логотип, діловий пакет». Так, при вивченні дисципліни «Основи методики дизайну» розроблено модуль «Менеджмент і маркетинг у дизайні», вивчення якого спрямовано на формування у студентів необхідних управлінських компетенцій, що дають розуміння бізнес процесам, які відбуваються у сфері дизайну. Для досягнення цих цілей студенти ознайомлюються з методиками менеджменту в галузі управління організації та бізнес-плануванні, пов'язаному з професійною сферою навчання, а в області маркетингу основними напрямками навчання є прогностика пропонованого асортименту товарів та послуг на ринку. Після опанування модуля студент повинен уміти управляти матеріальними ресурсами, трудовим колективом, вибудовувати взаємовідносини із зовнішнім та внутрішнім середовищем,

розробляти комплекси маркетингу та втілювати в життя маркетингові заходи. Набуття знань і вмінь у суміжних галузях значно підвищує й компетентність майбутнього дизайнера та його професійну мобільність, що сприяє успішності в розвитку професійної кар'єри.

При вивченні дисципліни «Креатив» розроблено практичний модуль «Візуальна комунікація власної Я-концепції», що містить серію завдань щодо розробки, наприклад, екслібрису, власної візитки, ділового пакету в різних графічних техніках. Після опанування модуля студент доповнює професійне портфоліо власними розробками дизайн-продукту, що значно розширює його можливості при працевлаштуванні та побудові кар'єри.

Вивчення дисципліни «Фірмовий стиль: знак, логотип, діловий пакет» доповнено модулем «Конфліктологія», що вивчає аспекти прогнозування і профілактику конфліктів у процесі створення дизайн-продукту. Здатність до точного прогнозу розвитку конфліктної ситуації сприяє ефективнішому її розв'язанню, зводить до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів. Формування у майбутніх дизайнерів умінь діагностувати, прогнозувати, розв'язувати і попереджувати різноманітні конфліктні ситуації, оволодіння методиками психологічного захисту та управління емоціями значно підвищує ефективність професійної діяльності та сприяє успішній кар'єрній самореалізації.

Педагогічне проектування змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри здійснювалося за структурно-логічною схемою, що передбачає чотири етапи: підготовчий, основний, етап конструювання, підсумковий (рис 5.5).

Кожен етап характеризувався реалізацією окремих завдань, а також у межах кожного етапу прогнозувалися його результати.

На підготовчому етапі вивчалася нормативна база, стан навчально-методичного забезпечення, здійснювався аналіз початкового стану, виявлялися потреби.

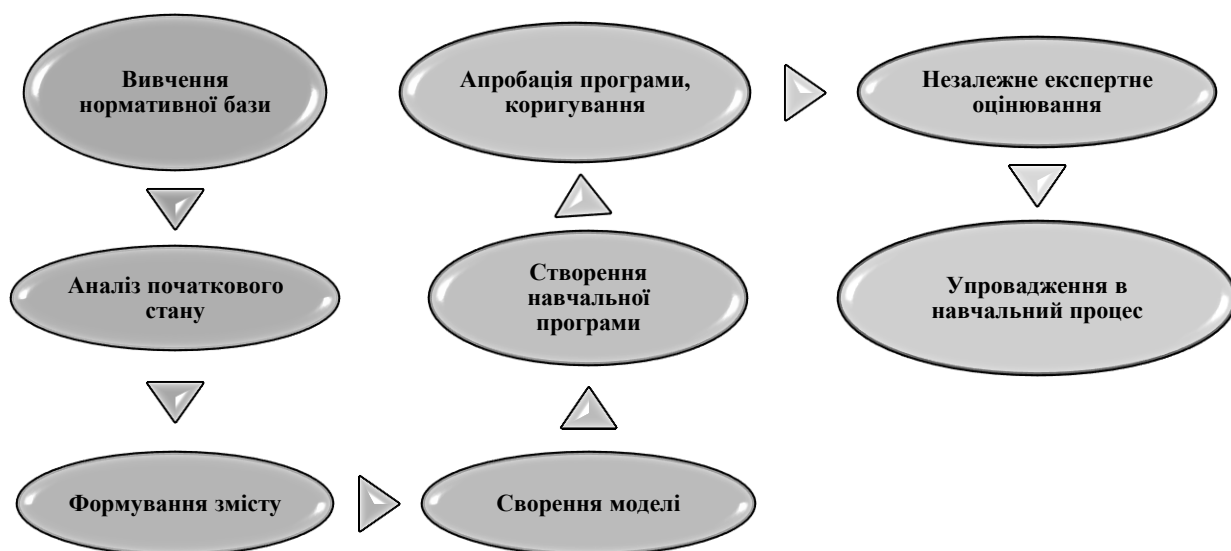


Рис. 5.5 Структурно-логічна схема педагогічного проєктування змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри

Основний етап передбачав формування змісту підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри, зокрема: підбір навчального матеріалу, обґрунтування технологій навчання, форм, методів та засобів навчання.

Результатом цього етапу є створення моделі. На етапі конструювання визначено шляхи реалізації проєкту, що передбачало конкретизацію дидактичних цілей, розроблення технології навчання, системи контролю та оцінювання результатів. Результатом цього є створення навчальної програми. На етапі конструювання здійснено апробацію проєкту в умовах навчального закладу, а його результат – коригування створеної навчальної програми. Підсумковий етап пов'язувався із самооцінюванням та оцінюванням програми незалежними експертами, критичним усвідомленням незалежного оцінювання та упровадженням навчальної програми в процес підготовки.

Для повноцінного усвідомлення методики проєктування змісту авторського курсу «Професія і кар'єра» необхідно охарактеризувати методи, форми організації і технологію підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри.

5.4. Методи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри реалізується через взаємопов'язані методи, що визначають систематизовану сукупність правил і прийомів, що їх необхідно виконати для досягнення мети. Загалом, поняття методу визначають як певний спосіб цілеспрямованої реалізації освітнього процесу. Методи не є сталим педагогічним явищем, це поліфункціональна категорія, яка характеризується різними ознаками, наприклад: за джерелами передачі навчальної інформації (словесні, наочні та практичні); за характером пізнавальної діяльності (пояснювально-ілюстративні, репродуктивні, проблемного викладу, частково-пошукові, дослідницькі); за основними дидактичними завданнями (методи оволодіння знаннями, формування умінь і навичок, їх застосування) тощо [263]. Потрібно зазначити, що в освіті відслідковується постійне оновлення і зміна методів: від догматичних, що ґрунтувалися на заучуванні навчального матеріалу, до методів свідомості й активності, актуальних для сучасного інформатизованого суспільства.

Процес підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри вимагає творчого використання будь-якого методу. Вибір таких методів не є довільним актом, а передбачає організацію освітньої діяльності відповідно до конкретних завдань, змісту навчального матеріалу, рівня підготовки, тобто має підпорядкованість. Необхідним є врахування доцільності використання методу, його спрямованості, відповідності змісту та меті. Слід зазначити, що підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізується поетапно, а на кожному етапі - своя мета пізнавальної діяльності: реалізується різна логіка викладання навчального матеріалу, здійснюється різний спосіб керівництва, формуються уміння й практичні навички. Отже, відбір методів такої підготовки доцільно

здійснювати за класифікацією методів навчання Ю. Бабанського, в основу якої покладено три невід’ємні компоненти будь-якої навчальної діяльності – організація, мотивація і контроль. Науковець поділяє методи навчання на три групи: організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності; стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності; контролю і самоконтролю навчально-пізнавальної діяльності [77, с. 213].

Таким чином, основними методами підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар’єри є методи мотивації, методи організації пізнавальної діяльності, методи контролю й оцінювання результатів (рис. 5.6). Розглянемо детально специфіку використання кожного методу.

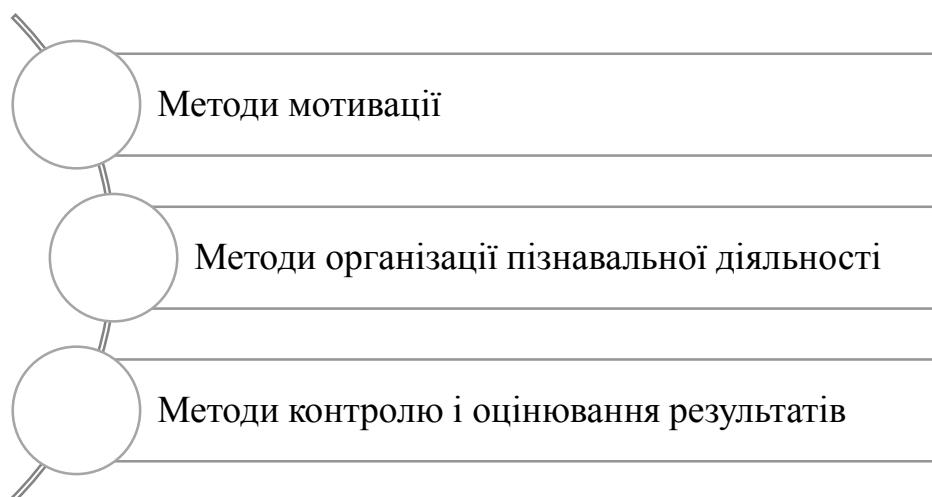


Рис. 5.6 Методи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар’єри

Методи мотивації у підготовці дизайнерів до розвитку професійної кар’єри спрямовуються на спонукання до пізнавальної активності студентів, формування позитивного ставлення до кар’єрної реалізації. Методи мотивації - це методи стимулюючих впливів, зокрема: зацікавлення, спонукання, інформування, переконання, навіювання. Такі методи ґрунтуються на використанні цікавих прикладів, парадоксальних фактів, аналогій, передбачень, проблемних ситуацій.

Акцент робиться на цікаві приклади із сучасних розробок дизайн-індустрії, зокрема віртуальності, дизайну наднових матеріалів, дизайну штучного інтелекту тощо. Окремим напрямом методів заохочення є ідеї, що розкривають тектонічні зрушення у пластах дизайну щодо створення комерційної анімації, 3D-друку, дизайну одягу, надрукованого на 3D-принтері тощо. Такі методи спрямовуються на заохочення до творення нового, сучасного, прогресивного.

Пояснення як метод мотивації використовується у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри і реалізується через активне спілкування та обмін думками. Для цього залучаються відомі дизайнери, які в різних формах (лекція, бесіда, майстер-клас) здійснюють мотивацію до свідомого розвитку професійної кар'єри, надають безцінний життєвий досвід та нові знання для практичної реалізації цього процесу. Зокрема, розкриття подробиць із життя відомих дизайнерів з метою спонукання є процесом вироблення нового змісту певної інформації. Основним завданням таких методів у підготовці до розвитку кар'єри є підготовка майбутніх дизайнерів до кар'єрного розвитку та здатність приймати рішення, оцінювати наслідки, визначати оптимальні шляхи реалізації цього рішення. Як свідчить практика, підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що організовувалася на основі взаємодії, діалогу, в ході якого студенти навчаються критично мислити, вирішувати складні проблеми на основі аналізу обставин й відповідної інформації, враховувати альтернативні думки, продумано вирішувати, є ефективною. Тематами спонукальних дискусій є обговорення особливостей розвитку творчої професії дизайнера, його індивідуального дизайнерського стилю, змісту самоосвіти майбутніх дизайнерів, моделей професійного розвитку в дизайні.

Важливим є метод навіювання (пояснення), який передбачає вплив на емоційну сферу. У дизайнерській діяльності емоційна складова інформує не

тільки про емоційну спрямованість дизайнера у часи роботи, а вкладається у продукт діяльності й часто відповідає змісту ідеології самого дизайнера. Таким чином, вплив на емоційну сферу майбутнього дизайнера є ефективним методом мотивації, що детермінує характер його ставлення і до професійних завдань, і до процесу кар'єрного розвитку, так як емоційність у діяльності дизайнера є своєрідним індикатором його самооцінки, світогляду, потреб і захоплень. Метод пояснення (переконання й навіювання) також використовується при проведенні різноманітних дискусій.

Узагальнюючи, зазначимо, що методи мотивації орієнтовані на стимулювання у майбутніх дизайнерів кар'єроспрямованої поведінки й орієнтовані на забезпечення свідомої активності в реалізації професійної кар'єри дизайнерської діяльності.

У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри активно використовуються методи організації пізнавальної діяльності, що спрямовані на задоволення пізнавальної потреби майбутніх дизайнерів до кар'єрного розвитку, їхньої самостійності, всебічної підтримки, співпраці та співтворчості. Такі методи визначаються проблемно-розвиваючим ефектом і дають можливість підвищити пізнавальний інтерес до навчального матеріалу, сприяють розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навиків, розвитку системи професійних цінностей, життєвих установок. Методи організації пізнавальної діяльності реалізуються через евристичний, дослідницький та метод вітагенних технологій. Ці методи характеризуються високим рівнем самостійності й активності, а також уможливають створення атмосфери партнерства і співпраці. Зокрема, евристичні методи передбачають розвиток логічного мислення, особливо здатність до міркувань та висновків, формування у майбутніх дизайнерів готовності до продуктивного володіння стратегіями розвитку і побудови професійної кар'єри, поелементного засвоєння досвіду творчої діяльності, окремих її етапів, котрі сприятимуть успішності у цьому процесі. Насамперед, це колективний пошук оригінальних

ідей, метод вільних асоціацій, що використовуються при виконанні пізнавальних завдань. Використовуючи ці методи, можна дослідити сучасні погляди на проблему кар'єризму в дизайні у країнах Європи та світу, водночас вивчаючи основні підходи до організації планування дизайнерської кар'єри та показники професійного успіху дизайнерів. Такі методи сприяють розвитку адаптивності, комунікабельності, креативності, здатності до системного мислення. У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри використовується методи закріплення і поглиблення отриманих знань, набуття навичок, уміння цілеспрямовано використовувати їх при виконанні проєктних завдань. Дії студентів при використанні цього методу набувають самостійного характеру, в них розвивається здатність не тільки вирішувати певні проблеми дизайнерського проєктування, а й формуються дослідницькі уміння збору інформації, її аналізу, побудови гіпотез, узагальнення, усвідомлення та розв'язання їх, що важливо при розробці стратегій професійної кар'єри, аналізу можливих шляхів її розвитку, формування наполегливості у досягненні кар'єрних цілей. Темати досліджень студентів стають проблеми професійної стагнації в дизайні, підходи підприємств до розвитку кар'єри дизайнерів, умови їхньої праці, закономірності кадрового просування дизайнерів.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри має ґрунтуватися на методах, що актуалізують життєвий досвід особистості (вітагенні технології). До таких методів відносяться бесіда, самостійна діяльність, консультування. : психобіографічний метод, метод моделювання та аналізу конкретних ситуацій, метод dilemma decision (дилеми, вихід із скрутної ситуації).

Так, під час самостійної роботи створюються умови для усвідомлення майбутнім дизайнером власного професійного успіху, оцінювання наявних знань, умінь, навичок. Цей метод може слугувати діагностичним

інструментарієм для здійснення саморозвитку й самопроектування у професійній діяльності.

З метою забезпечення успішної адаптації майбутніх дизайнерів у професійному середовищі, їхньої готовності до розв'язання професійних завдань, підготовленості до працевлаштування використовуються методи консультування. Під час консультування викладач виступає в ролі ведучого, який генерує запитання, фіксує відповіді, підтримує дискусію, тобто в ролі посередника у процесі співпраці. Акцент навчання переноситься не на оволодіння готовими знаннями, а на їх вироблення, на співпрацю студента і викладача. Наприклад, під час консультації розглядаються конкретні ситуації, що спеціально розробляються на основі реальних подій із професійного життя, і як правило вони не мають однозначної відповіді на поставлену проблему. Такий підхід дає можливість підвищити пізнавальний інтерес до навчального матеріалу, сприяє розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навиків, розвитку системи професійних цінностей, життєвих установок. За його допомогою такого методу студенти мають можливість проявити й удосконалити аналітичні навички, навчитися знаходити найбільш раціональне вирішення поставленої проблеми.

Під час консультації створюються ситуації «dilemma decision» де студентам пропоную конструктивні способи виходу з певних скрутних ситуацій, які можуть утворюватися в дизайнерській професійній діяльності. Після вибору вирішення проблеми студентам пропонується ознайомитися зі шляхом вирішення даного завдання, який реально мав місце. Таким чином, відбувається обговорення реальних подій, пов'язаних з майбутньою спеціальністю, що дає додатковий стимул до навчання. Крім того, використання ігрового моменту сприяє створенню позитивного емоційного мікроклімату. Студенти набувають вмінь слухати, аргументовано доводити свою точку зору, коректно наводити контраргументи, роблять висновки.

Отже, впровадження консультацій й актуалізація життєвого досвіду визначають найбільш суттєві методи організації пізнавальної діяльності майбутніх дизайнерів.

Бесіда активно використовуються у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри з метою забезпечення усвідомлення студентами необхідності цілеспрямованої підготовки до розвитку професійної кар'єри та підвищення рівня їхньої готовності до цього процесу. Від майбутніх дизайнерів вимагається бачення життєвого сенсу в навчанні, свідомого визначення мети; здатності до самостійного мислення, самоорганізації та самоконтролю. У процесі бесіди можлива орієнтація студентів на самоосвіту як безперервний процес саморозвитку, умову особистісного і професійного самовдосконалення. Самоосвіта зорієнтована на набуття майбутніми дизайнерами кар'єроорієнтованих знань та досягнення бажаного рівня професійної компетентності в певній дизайн-технології. Як процес навчання вона планується та здійснюється самостійно, і це зумовлює впровадження індуктивних та дедуктивних методів навчання. Такі методи корисні, якщо відбувається формування понять, зміст яких може стати зрозумілим лише в ході індуктивних міркувань. За такою логікою можливе включення майбутніх дизайнерів у створення нового, оригінального, особистісного, важливого для розуміння своєї індивідуальності, зростання власної значущості, що позитивно впливає на розвиток власного індивідуального дизайн-стилю та професійної кар'єри. Методом бесіди відбувається стимулювання процесу самоосвіти, заохочення майбутніх дизайнерів до реалізації власних творчих задумів, професійного самовдосконалення, творчої реалізації, розвитку професійної кар'єри. Наприклад, активно використовуються партисипативні практики, що запозичені із зарубіжної теорії і практики управління. Це один із сучасних способів мотивації і менеджменту, що передбачає залучення особистості до певних дій через використання особистісного потенціалу. З упровадженням партисипативних практик активно стимулюється ініціативи,

розвивається наполегливості, упевненості у власних силах, набуваються уміння володіти собою, долати труднощі, досягати мети. Бесіда активізує «причетність», що уможливорює подолання інерції, пасивності, стереотипних форм і дає можливість кожному студенту бути активними у професійній підготовці. Бесіда як партисипативний метод - це метод діалогу між суб'єктами освітнього процесу, що побудований на паритетних началах, пошуках згоди, досягнення консенсусу, активної позиція учасників освітнього процесу, прагненні до причетності, визнання, самовираження. Такий підхід впливає на свідоме розуміння сенсу професійної кар'єри як важливого стимулу професійного вдосконалення, відповідального ставлення цього процесу як обов'язкового елемента професійної реалізації в дизайнерській діяльності.

Активно використовується бесіда і як метод психологічної регуляції – «Work-life balance», «Life balance», що охоплюють проблеми подолання проблеми професійного і емоційного вигорання, які особливо гостро стоять в дизайнерській професії. Під час бесіди стимулюється звернення як до власного досвіду так і до досвіду інших. З цією метою пропонується фільм, відеоматеріал (розгорнутий варіант опису ситуації кар'єрного просування у дизайнерській діяльності або типовий випадок із професійної діяльності) після методом бесіди організовується обговорення, що сприятиме вдосконаленню знань або уможливорює організацію цілеспрямованої пізнавальної діяльності.

Методом контролю й оцінювання результатів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної пов'язані з такими організаційними формами як портфоліо і фріланс-проект. Ці методи призначені для систематизації результатів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та їх узагальнення. Ми погоджуємося з думкою О. Пічкур, яка зазначає, що портфоліо є демонстрацією освітніх досягнень студента як ефективний спосіб оцінювання й рефлексії. На її думку, використання портфоліо дає змогу простежити індивідуальний прогрес студента й оцінити його освітні досягнення [333]. Крім того, за допомогою

методу портфоліо визначаються погляди і професійні плани майбутнього дизайнера, а алгоритм роботи над власними професійними портфоліо націлює студентів на кар'єрне самовизначення. Вважається, що для представників творчих професій портфоліо – невід'ємна складова успішної кар'єри. Тому збирати та вміти оформлювати портфоліо потрібно із самого початку творчої кар'єри.

Фріланс-проект є методом контролю й оцінювання результатів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Його виконання - це рівень готовності до професійної діяльності. Основними ознаками такого проекту є досягнення конкретних результатів, виходячи із завдань виконання багатьох взаємопов'язаних дій та досвіду роботи в команді. Фріланс-проекти для майбутніх дизайнерів - це здатність застосовувати знання на практиці, критично мислити, генерувати креативні ідеї, знаходити альтернативні підходи. Таким чином, фріланс-проекти можуть стати складовою успішної професійної кар'єри в дизайнерській діяльності.

Між запропонованими методами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри існує органічний взаємозв'язок і взаємопроникнення, що визначається логікою організації освітнього процесу у коледжах художнього профілю.

5.5. Форми підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Підготовка майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри реалізується через різноманітні форми, які визначають спосіб організації сумісної діяльності викладачів та студентів по виконанню навчально-пізнавальних завдань.

Форма як системне утворення має стійкі зв'язки із цілями, змістом, засобами і методами професійної підготовки. Вони виконують організаційну

(організаційно-методичний інструментарій подачі навчального матеріалу), освітню (передача знань, умінь і навичок, формування світогляду), розвиваючу (випереджувальний розвиток) функцій. Окремо взята організаційна форма має часткове значення і спрямовується на пізнавальну діяльність, отримання системи знань, відпрацювання певних практичних умінь, навичок, розвиток інтелектуальних можливостей особистості. У процесі підготовки до розвитку професійної кар'єри необхідно використовувати різноманітні форми, які визначаються конкретною дидактичною метою та змістом навчального матеріалу. Практикою доведено, що форми організації забезпечують існування методів, а методи реалізуються у формах.

Основними формами підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в коледжах художнього профілю є лекція (лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція), робота у групах (дискусія, “круглий стіл”, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, ділові ігри, тренінг (онлайн-тренінг)), майстер-класи, воркшоп; консультації (онлайн-консультація), блог, потрфолю, фріланс-проекти.

У таблиці 5.3 наведено взаємозв'язок форм і методів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Таблиця 5.3.

Взаємозв'язок форм і методів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Методи підготовки	Короткий опис	Форми підготовки
Методи мотивації	Пояснення(зацікавлення, спонукання, інформування, переконання навіювання)	лекція-бесіда, проблемна лекція, дискусія, “круглий стіл”, ділові ігри, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінги, майстер-класи

Методи організації пізнавальної діяльності	Бесіда, консультація, самостійна робота	лекція-дискусія, робота у групах (“мозковий штурм”, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning), тренінг, консультації (онлайн-консультація), майстер-класи, воркшоп Спеціалізовані навчальні курси, тематичні короткострокові семінари, ситуаційні вправи, навчальні платформи самоосвіти в Інтернеті, онлайн-тренінги
Методи контролю і оцінювання результатів	Самостійна робота	Блог, потрфоліо, фріланс-проекти

Лекція-бесіда - найбільш типова форма активного залучення студентів до навчального процесу, що передбачає діалог з аудиторією. Обговоренню підлягають проблеми кар’єрного росту в дизайні, аналізуються чинники, що впливають на кар’єру, моделі розвитку кар’єри («трамплін», «драбина», «змія», «перехрестя»), основні можливі напрями розвитку внутріорганізаційної кар’єри (горизонтальний, вертикальний та доцентровий напрями) тощо. Як форма підготовки до розвитку кар’єри лекція-бесіда дає уявлення про дизайнерську кар’єру в цілому, її методологію, знайомить з основними теоріями професійної кар’єри та стратегіями її розвитку.

Проблемна лекція реалізує процес пізнання за допомогою проблемного питання, задачі, ситуації. Обговоренню підлягають проблеми кар’єрного просування і професійної деградації, синдрому кар’єрної кризи, деструктивних конфліктів в організаціях, професійного вигорання.

Досліджується кар’єрний шлях відомих дизайнерів, організовується пошук вирішення проблеми шляхом аналізу, узагальнення традиційних і нестандартних точок зору, фактчекінгу, гедонізму. У проблемній лекції розкриваються різні підходи до розв’язання кар’єрних ситуацій, висловлюються пропозиції, здогадки.

Лекція-дискусія спрямовується на обговорення проблем основних мотивів кар’єри, методів самомотивування до розвитку кар’єри, висвітлення

поглядів на проблему кар'єризму в США, Європі, Азії та Україні. Лекція-дискусія уможливорює особистий контакт викладача зі студентами, виклад особистої точки зору щодо наукових фактів, уможливорює обговорення найголовнішого, спрямовує студентів на найважливіші питання спеціальності, на аналіз нових наукових проблем кар'єрної реалізації.

Дискусія як форма підготовки до розвитку професійної кар'єри використовується для зіставлення різних поглядів. Зокрема, темами дискусії є: «Кар'єризм і активність просування по кар'єрній драбині», «Амбітність та дизайнерська кар'єра», «Вік і кар'єра. Стать і кар'єра. Кар'єра і освіта». Визначені теми характеризують розмаїття думок, але відшукати найбільш прийнятний власний варіант можна засобами дискусії, де учасники чітко уявляють пункт розбіжностей, висувають аргументи і контраргументи щодо заявленої проблеми. Викладач стимулює, коригує і направляє дискусійний діалог.

“Круглий стіл” – форма організації, що передбачає публічне обговорення питань, які мають неоднозначне тлумачення. Темами обговорення у формі “круглого столу” є кар'єрні очікування майбутніх дизайнерів, альтернативи їхньої професійної поведінки і зростання власних професійних та особистісних можливостей. Учасники, завдяки взаємному обговоренню, мають змогу по-новому поглянути на проблему, в іншому контексті побачити її розв'язання. Темами “круглого столу” є: «Кар'єра і мотивація досягнення успіху в сфері дизайну», «Сучасні форми самоосвіти дизайнерів і кар'єрний розвиток»; «Твій крок до кар'єрного успіху: інноваційні технології проектування в дизайні». Студенти заздалегідь готують доповіді, реферати та виступи. У рамках “круглого столу” починається їх обговорення, аналіз, коментування та обмін думками.

Ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning (L/WP), що передбачає аналіз конкретних ситуацій у системі «в центрі пошуку Я». Існує Методика Life-Work-Planning (L/WP), розроблена Річардом Нельсоном

Боллсом в 1970-х роках з метою допомоги в пошуках роботи. Особливістю цього методу є те, що в центрі пошуку є сама людина та її бажання і вміння, а не роботодавець чи ринок праці, або прогнози зайнятості. Методологія L/WP розглядає три основних питання: «Що?», «Де?» і «Як?». Ситуаційними вправами розв'язуються завдання щодо набуття практичних умінь та навичок кар'єрного планування, формування позитивних кар'єрних очікувань.

Ситуаційна вправа 1: Розробіть інформаційний процес реалізації дизайн-проекту. Визначите, які завдання Ви збираєтеся вирішувати, яка інформація Вам необхідна і які джерела мають бути використані. Опишіть форми подання узагальненої й проаналізованої інформації, підготовленої для ухвалення управлінського рішення.

Ситуаційна вправа 2: Складові успіху – це IQ (логічні здібності), та EQ (емоційні). У Європі люблять повторювати модний вислів: «Завдяки IQ ви влаштуовуєтесь на роботу, завдяки EQ – робите кар'єру». Дослідження показали, що на успішність дизайнера впливає 85% емоційного інтелекту EQ та 15% коефіцієнт інтелекту. Визначіть, які емоційні стани позитивно впливають на професійний і кар'єрний розвиток дизайнерів, а які негативно. Як підвищити особисту ефективність?

Ситуаційна вправа 3: На сьогодні сучасному фахівцю необхідно швидко орієнтуватись у життєвих ситуаціях, професійних проблемах, бути здатному проявляти активність, брати ініціативу в свої руки, сміливо і виважено підходити до планування і здійснення роботи. Якщо Ви власник дизайн-студії, то яких кандидатів відберете для роботи? Складіть заяву-вакансію на пошук дизайнера.

Ситуаційна вправа 4: За загальними класифікаціями, існують різні моделі розвитку професійної кар'єри, зокрема: внутрішньо-організаційна; спеціалізована; неспеціалізована; вертикальна; горизонтальна; доцентрова; східчаста; кар'єра-блискавка. Змоделюйте свої основні заходи щодо розвитку власної кар'єри за визначеними моделями.

Ситуаційна вправа 5: «Пошук прихованого» спрямовується на пошук «прихованих» вакансій, коли дизайн-студія не заявляє відкрито про наявність вакансій, але пошук їх ведеться (така технологія уможливує отримання робочого місця в бажаній компанії). Щоб знайти такі вакансії, складається список бажаних компаній, відслідковується їх діяльність (упродовж навчального року). Проаналізуйте шанси отримати місце роботи в цій дизайн-студії. Складіть перелік її кваліфікаційних вимог до претендентів на працевлаштування.

При розв'язанні ситуаційних вправ обов'язковим є підхід Life-Work-Planning (L/WP), в якому вирішення проблеми особистісно-центроване (у центрі бажання і вміння студента).

Ділові ігри у підготовці до розвитку професійної кар'єри – це форма творчого підходу до засвоєння практико-орієнтованого навчального матеріалу, спрямованого на набуття практичних умінь та навичок будувати конструктивні взаємини у групі, уникати конфліктів, шукати компроміси, прагнути до діалогу та консенсусу. У процесі такого спілкування збагачується власний соціальний досвід, формується здатність майбутніх дизайнерів аналізувати навчальну інформацію, розвиваються навички самостійної роботи виконання творчих робіт.

Ділова гра «Я продаю дизайн-проект» передбачає проведення власної презентації, при цьому учасник має запросити членів журі (або інвесторів-роботодавців), розробити для них запрошення, підготувати відповідне місце презентації, провести презентацію й отримати максимальну кількість балів або пропозицію реалізувати дизайнерський проект.

Ділова гра «Я дизайнер: пошук роботи» полягає у набутті пошуку роботи, зокрема учасники об'єднуються у групи, кожна з яких отримує картки: «Постановка мети», «Пошук вакансій», «Співбесіда». Необхідно детально пояснити етапи пошуку роботи і запропонувати можливі ситуації при працевлаштуванні дизайнера.

Тренінг як форма організації підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри передбачає сприяння процесу кар'єрного самовизначення студентів, оскільки питання вибору кар'єри є для них найбільш складним, а для більшості - одним з найважливіших. Здійснюючи такий вибір і вирішуючи цю проблему, студенти отримують безцінний життєвий досвід та нові вміння. Основним завданням тренінгу як форми організації підготовки дизайнерів є сприяння усвідомленню особистісного і професійного зростання як умови життєвого благополуччя й необхідності самовдосконалення. Загалом, поняття тренінг передбачає заняття, що поєднує практичну лекцію і тренування, це ефективна форма опанування знань, інструмент для формування умінь і навичок, спілкування, форма розширення досвіду. Тренінг, орієнтований на пошук, узагальнення, особистісну орієнтацію, стимуляцію взаємодії учасників, і, за такого підходу, це навчання, під час якого проявляється висока активність студентів. Програма тренінгу наведено в Додатку Л 3. Після проведення тренінгових занять здійснюється вхідне та вихідне опитування, при цьому оцінюється рівень знань та ставлень учасників. Порівняння результатів вихідного і вхідного опитування оцінює динаміку показників. Таке опитування є індикатором ефективності тренінгів.

Тренінг у підготовці до розвитку кар'єри також є ефективною формою опанування знань, цікавий процес пізнання, спілкування, інструмент для формування умінь, навичок, розширення досвіду. Тренінги дають можливість включити майбутніх дизайнерів у систему суспільних відносин, підготувати їх до різних видів життєвих труднощів, розширити можливості самопізнання. Основними правилами тренінгу є творчість, повага та підтримка, прагнення до особистісної самореалізації й досконалості. Заслуговує на увагу дослідження М. Назара щодо потенціалу інтернет-тренінгів. За результатами дослідження автора, Інтернет-тренінги продемонстрували свою високу ефективність, так як викликають певні зміни психологічного стану особистості [305, с.125].

Майстер-класи як форма підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри включають різні аспекти і прийоми використання сучасних дизайнерських технологій, авторських творчих методів, котрі сприятимуть підвищенню рівня їхньої теоретичної підготовленості, усвідомленої мотивації, здатності до власної перетворюючої діяльності на основі отриманої інформації, рефлексії у процесі власної практики. У ході майстер-класу студенти ознайомлюються з тенденціями розвитку сучасного дизайну, вивчають інноваційні розробки, техніки рисунку та живопису, опановують інформаційні дизайнерські програми, а також беруть участь в обговоренні результатів, отримують консультації, обговорюють власні проблеми та висловлюють свої пропозиції. Загалом, майстер-клас - це передача професійного авторського новаторства та досвіду професійно досвідченого фахівця шляхом прямого та коментованого показу послідовності дій, методів, прийомів професійної діяльності, що збагачує рефлексію власну і його учасників. Майстер-клас є формою ефективного професійного навчання.

Проведення майстер-класів з підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри мають здійснювати успішні дизайнери, практикуючі фахівці дизайн-студій, художники, діячі мистецтва та культури. Саме це сприятиме формуванню мотивації досягнень у конкретному виді дизайнерської діяльності, створюватимуться умови для відпрацювання вмінь із планування, самоорганізації, самоконтролю майбутньої кар'єрної діяльності, стимулюватиметься пізнавальний інтерес. Крім того, майстер-клас допоможе у творчій самоідентифікації майбутніх дизайнерів, а опанування нових технологій сприятиме розвитку власної творчості. Відтак майстер-клас з підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри забезпечує новий підхід до філософії професійної підготовки через створення умов для включення всіх в активну навчальну діяльність, сприяє самостійній роботі; реалізує такі взаємодії, як: співпраця, співтворчість, спільний пошук.

Технологія проведення майстер-класу із живопису «Акварель» складається з алгоритму, який включає такі етапи: підготовчо-організаційний; презентація (основні ідеї, досягнення, результати); імітаційна гра; самостійна робота з консультацією; представлення виконаних робіт; дискусія за результатами спільної діяльності (рефлексія) (табл. 5.4)

Таблиця 5.4

Технологія проведення майстер-класу з рисунку «Акварель»

Етапи технології	Зміст
Підготовчо-організаційний	<p>Олівець, гумка, папір акварельний, фарби акварельні художні, пензлі (колонкові або білячі), палітра, вода, паперова серветка. Для роботи аквареллю слід використовувати колонкові пензлі № 8, 12, 20.</p> <p>Поверхня паперу для акварелі має середню зернисту фактуру, дрібні западини й опуклості (на таку поверхню фарби насиченіше та рівномірніше лягають).</p>
Презентація Роздатковий матеріал Репродукції картин	
Імітаційна гра	
Самостійна робота з консультацією	<p>Малювання по “вогкому”. Попередньо змочивши аркуш паперу, ви наносите фарбу. Шари виходять прозорі та легкі. Цей ефект добре застосовувати при зображенні неба або просторів полів. Підступність акварелі криється в непередбачуваності результату. Техніка “A La Prima” – італійською мовою означає в «один мазок». Картина профарбовується майже без зупинки.</p>
Представлення виконаних робіт	<p>Захід, пов’язаний з ознайомлення із результатами й демонстрацією виконаних робіт. Формуються практичні вміння та навички презентаційної роботи.</p>
Дискусія за результатами спільної діяльності	<p>Характерне обговорення, спосіб колективного дослідження, при якому кожна зі сторін відстоює свою правоту.</p>

Воркшоп – як форма підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар’єри - забезпечує самостійне отримання знань з високою інтенсивністю у груповій взаємодії. Під час воркшопу студенти проводять

«мозковий штурм», аналіз ситуацій, створюють проекти і презентації, виконують індивідуальні і групові вправи. По закінченню воркшопу в групі виробляється певний інструментарій, модель поведінки в конкретній ситуації. Учасники використовують особистий досвід, професійні знання та вміння. Такі знання можна отримати як під час лекцій, так і під час самоосвіти (<https://learndigital.withgoogle.com/digitalworkshop-ua/course/business-online>), практичні навички відпрацьовуються під час воркшопу. Темами воркшопу з підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є «Рекламуй компанію в мережі» (набуття навичок щодо запуску цифрової реклами, захисту від хакерів); «Просувай компанію за допомогою онлайн-реклами» (онлайн-інструменти маркетингової стратегії).

Консультація – форма підготовки до розвитку професійної кар'єри, при якій студент отримує відповіді від викладача на конкретні запитання, або пояснення певних теоретичних положень чи аспектів їх практичного застосування. Консультація може бути індивідуальною або проводитися для групи студентів. Загалом, консультивання проводиться з метою дослідження проблем студентів, з'ясовуються і відкрито обговорюються можливі альтернативи вирішення таких проблем, здійснюється спонукання до альтернативи та виробляється критична оцінка обраних альтернатив, відбувається планування, послідовна реалізація плану вирішення проблем. У процесі підготовки до розвитку професійної кар'єри консультивання використовується для психодіагностичного визначення якостей студентів, їхніх здібностей та виявлення перспектив кар'єрної реалізації. Студенти можуть користуватися й альтернативними ресурсами професійних консультацій, що сприятиме їхньому кар'єрному самовизначенню, серед яких: довідкова консультація, у ході якої повідомляється про канали працевлаштування, вимоги прийому на роботу і навчання, можливості освоєння різноманітних професій, терміни підготовки, системи оплати праці, перспективи професійного зростання; формуюча консультація, що має на меті

керівництво вибором кар'єри, корекцію цього вибору; вона розрахована на тривалий час, передбачає систематичну реєстрацію змін особистості по відношенню до її кар'єрного самовизначення.

Консультації реалізуються і в онлайн- формі. Онлайн-консультування являється динамічним віртуальним майданчиком інформаційного простору освітнього середовища, що використовується з метою обговорювання актуальної проблематики. Цей майданчик застосовується для комунікаційного спілкування, створення мережевого навчального контенту, психолого-педагогічної підтримки майбутніх дизайнерів у процесі розвитку професійної кар'єри. В онлайн-консультуванні використовують комунікаційні форми спілкування (чат, блог, соціальні мережі). Мережевий навчальний контент виступає не тільки у ролі онтології, а й у ролі засобів вирішення конкретних професійних завдань, що дає змогу здійснити перехід від предметного принципу побудови змісту професійної підготовки до створення інтегрованих навчальних курсів, котрі визначають цілісну картину професійної діяльності. Психолого-педагогічна підтримка майбутніх фахівців являється сукупністю різноманітних методів коригувально-розвивальної роботи і є комплексною технологією з допомоги у вирішенні завдань професійного розвитку майбутніх фахівців, їхньої соціалізації, успішної побудови кар'єри.

Сьогодні майже всі роботодавці в галузі дизайну перед прийомом співробітника на роботу використовують пошукові соціальні мережі з метою виявити, наскільки ерудованою і творчою особою є їхній потенційний майбутній співробітник. За такого підходу необхідне впровадження таких форм підготовки до розвитку професійної кар'єри, як: блог, портфоліо та участь у фріланс-проектах.

Блог - це великий комунікаційний потенціал і можливості для організації відкритих та закритих співтовариств колективного обговорення різних питань, здійснення спільної роботи, організації особистого інформаційного простору, створення тематичної бази ілюстративних

матеріалів, розміщення портфоліо, резюме та будь-якої інформація про навчальні досягнення майбутнього дизайнера.

У рамках підготовки до розвитку професійної кар'єри майбутнім дизайнерам рекомендується створення блогу власних навчальних досягнень та інформування про участь в різних заходах, конкурсах, проєктах. Створюють блоги за допомогою спеціальних сервісів для розміщення блогів (блог-платформ), серед яких є безкоштовні служби. Наприклад, такі: <http://www.blogger.com>; <http://www.livejournal.com/>; <http://blog.meta.ua/>; <http://blogs.mail.ru/>

Формою підготовки до розвитку професійної кар'єри є портфоліо як спосіб фіксування, накопичення, оцінки і самооцінки особистих досягнень майбутніх дизайнерів. Складання власного портфоліо дає можливість майбутньому дизайнеру проаналізувати й узагальнити свої результати, прослідкувати динаміку фахового зростання, а також презентувати досвід роботи найбільш повно й ефективно. Портфоліо є фактором, що стимулює професійний розвиток, а його аналіз може стати підставою для вибору напряму кар'єрної реалізації. До методів контролю й оцінювання результатів відноситься така форма підготовки до розвитку професійної кар'єри як участь у фріланс-проєктах майбутніх дизайнерів. Як ми вже зазначали, фріланс - це виконання певного виду роботи із залученням віддалених працівників. Фріланс поширений серед дизайнерів, а тому таку форму підготовки необхідно використовувати. Основними фріланс-проєктами, в яких майбутні дизайнери можуть себе реалізувати, є: веб-дизайн, дизайн сайтів, просування бренду в соціальних мережах (SMM), поліграфічний дизайн, створення логотипу, сайту під ключ тощо. Слід зазначити, що спеціалізовані сайти для фрилансерів (<https://freelancehunt.ua/>).HTML/CSS, верстка дизайн сайтів, просування бренду в соціальних мережах (SMM), поліграфічний дизайн, створення логотипу, сайту під ключ тощо. Принагідно зазначимо й спеціалізований сайт для фрилансерів (<https://freelancehunt.ua/>).

Отже, форми підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри мають бути зорієнтовані на заохочення студентів до кар'єрної реалізації, підвищення рівня їхньої теоретичної підготовленості, усвідомленої мотивації, участі в різних заходах, конкурсах, фріланс-проєктах, розширенні досвіду, сприянні творчій діяльності.

5.6. Інноваційні технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри потребує активної, чітко організованої взаємодії суб'єктів освітнього процесу, що забезпечується впровадження відповідної технології, яка через поєднання форм, методів, способів, прийомів, засобів навчання визначає організаційно-методичний інструментарій цього процесу.

Використання технологій в освітньому процесі активно досліджується науковцями. С. Сисоева зазначає, що об'єктами технологізації в освітній діяльності є: цілі, зміст, організаційні форми сприйняття, переробки і представлень інформації, взаємодії суб'єктів освітньої діяльності, процедури їх особистісно-професійної поведінки, самоуправління й творчого розвитку. Продукти технологізації освітнього процесу це особистісні соціально і професійно важливі алгоритми та стереотипи поведінки, мірою доцільності й ефективності яких слугує успішність, конкурентоздатність випускників освітньої установи [421, с.127-128].

У педагогічній теорії і практиці дедалі частіше застосовують поняття технології як процесу, що являє собою керовану систему з передбачуваним результатом. На сьогодні налічують понад 300 визначень цього поняття, зокрема, з'явилися численні поняття: «технологія навчання», «освітні інновації», «технології в освіті» тощо.

Розуміння педагогічної технології в освітній практиці вживається на трьох рівнях (за С. Сисоєвою). Загальнопедагогічний (дидактичний) рівень характеризує цілісний освітній процес; педагогічна технологія розглядається на цьому рівні синонічно педагогічній системі: у неї включається сукупність цілей, змісту, засобів і методів навчання, алгоритм діяльності суб'єктів і об'єктів процесу. Частковометодичний (предметний) рівень – частковопредметна педагогічна технологія вживається в значенні "часткова методика", тобто як сукупність методів і засобів для реалізації визначеного змісту навчання в межах одного предмета. Локальний (модульний) рівень – локальна технологія, що є технологією рішення часткових дидактичних завдань (технологія окремих видів діяльності, формування понять, окремих особистісних якостей, засвоєння нових знань, технологія повторення та контролю матеріалу, технологія самостійної роботи та ін.) [421, с.129].

За такого підходу, правомірним розуміння технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в значенні "часткової методики", тобто як сукупність методів і засобів навчання в реалізації кар'єроорієнтованого змісту, що сприятиме розвиненості мотиваційного, когнітивного, діяльнісного, особистісного компонентів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Важливою ознакою технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є її інноваційність, що у педагогічній інтерпретації означає нововведення, які поліпшують результати означеного освітнього процесу. Стратегічний напрям розв'язання освітянських проблем спонукає до передових інноваційних технологій, що дають змогу трансформувати освітній процес у напрямі індивідуалізації освітньої взаємодії, інноваційного навчання, формування творчого мислення і збільшення самостійної роботи студентів. Сьогодні найважливіша риса сучасної професійної підготовки це спрямованість на те, щоб навчити студента не лише пристосовуватися, а й активно діяти в ситуаціях, які зазнали

соціальних змін. У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри передбачається, перш за все, глибоке вивчення теоретичних питань удосконалення освітнього процесу, позитивних сторін педагогічних теорій, ідей та технологій, які вже досліджувалися і упроваджувалися у педагогічну практику. Насамперед, це проєктні технології, що реалізують міждисциплінарні зв'язки, сприяють самостійному поглибленню теоретичних основ професії, набуттю креативності; кейси – дають можливість поєднати теорію з практикою, знання з компетенціями, підвищують рівень мотивації, сприяють розвитку професійно важливих якостей; тренінгові – ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; розширення досвіду; мотивації успіху – забезпечують підвищення мотивації до розвитку кар'єри, мотивації кар'єрних цілей; ІТ-технології – уможливають інтерактивне спілкування, розкриття й розвиток особистісного потенціалу, а також самостійне освоєння професійних знань. Оцінювання інновації здійснюється за трьома основними критеріями: актуальність, корисність, реалістичність. Основними принципами відбору інноваційних технологій є: перспективність, демократичність, гуманістичність, інтегративність, реалістичність, цілісність, керованість, економічність, актуальність.

Згідно авторського задуму, формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри відбувається поетапно, а отже технології, що використовуються у цьому процесі мають забезпечувати формування мотивації студентів до професійної кар'єри, їхню систему знань та вмінь з розвитку професійної кар'єри, а також здійснення самоосвітньої діяльності. Саме таке орієнтоване впровадження означених інноваційних технологій (проєктні, кейси, тренінгові, мотивації успіху, ІТ-технології) дасть змогу сформувати готовність майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на засадах оптимальності та результативності.

З метою підвищення мотивації студентів до професійної кар'єри використовуються інноваційні тренінгові технології. Такі тренінги призначені для планування кар'єрних цілей та визначення алгоритму їх досягнення («Мої життєві цілі»), оцінювання минулого та планів на майбутнє, ставлення до власного життя («Мої професійні мрії»), визначення короткострокової перспективи власного професійного розвитку студентів («Збирання кар'єрного багажу»), пошуку шляхів для саморозвитку «Портрет» (Додаток М.1.). За допомогою тренінгових технологій студенти опановують практичні навички, адаптуються до майбутньої професійної діяльності, удосконалювати свої рефлексивні характеристики, професійно важливі якості. Такі тренінги здійснюється на принципі поступовості, кожний наступний етап впливає з попереднього. Об'єктом впливу стає емоційно-вольова та пізнавальна сфери особистості, підвищується рівень пізнавальних мотивів, мотивів досягнень професійного успіху. У процесі занять розвиваються такі техніки самопізнання, як аналіз, зворотний зв'язок, зміст уявлень про „Я”. Заняття проводяться у вигляді рольових ігор, обговорень, диспутів.

Інноваційна технологія формування мотивації професійної кар'єри передбачає три етапи. Перший етап (перший курс навчання) пов'язується з формуванням первинної мотивації. Акцент робиться на формування інтересу, використовуються історичні довідки біографії відомих дизайнерів. Початкова мотивація реалізовується через інтерес до нових, цікавих фактів кар'єрного розвитку, проводяться дослідженнями сучасних кар'єрних можливостей, вивчаються тенденції розвитку ринку праці. Використовуються такі методи як пояснення, бесіда, консультування. Структурні елементи тренінгового модуля мотивації з розвитку професійної кар'єри наведено у Додаток М. 2. Проведення майндмеппінгів (ефективна техніка структуризації навчальної інформації у візуальній формі) «Мої цілі», «Мої пріоритети в житті», «Знаю. Можу. Хочу» сприяють формуванню мотивації досягнення професійного успіху, поставленню кар'єрних цілей. Використання

запропонованих тренінгових інструментів сприятиме формуванню позитивного ставлення до професійної кар'єри, підвищенню рівня мотивації до її розвитку, набуттю навиків з самоорганізації. Тренінгові технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри відбуваються за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників, що робить цей процес творчим, збуджує зацікавленість студентів, сприяє усвідомленню необхідності кар'єрної реалізації в професії. Другий етап – реалізовується на 2-3 курсах – пов'язаний з етапом підтримування мотивації та формування ціннісного ставлення до професійної кар'єри. Структурні елементи тренінгового модуля мотивації з розвитку професійної кар'єри другого етапу наведено у Додаток М. 3. Використовуються такі форми підготовки як робота у групах, дискусія, круглий стіл, ток шоу, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг. На цьому етапі використовуються тренінгові інструменти, які суттєво підвищують прагнення студентів самостверджуватись, досягати високих результатів. Третій етап технології (4 курс підготовки) – це етап завершальної мотивації, що ґрунтується на закріпленні позитивних кар'єрних очікувань та орієнтований на утвердження ситуації успіху. Цей етап передбачає складання інтелект-карт, ментальних карт типових для особистості з високорозвиненою мотивацією, які забезпечують цілеспрямованість студентів, формуванню у них позитивного ставлення до професії, здатності до співставлення запланованих цілей з власними можливостями, до самовдосконалення, розумінню сильних та слабких сторін власного професіоналізму. На цьому етапі обов'язковим є діагностування рівня мотивації успіху, що здійснюється за опитувальником Реана (Додаток М.4). Адже, дизайнер, мотивований на успіх, завжди має на меті досягнути чітких позитивних результатів своєї діяльності, він ініціативний, активний, старанний, працьовитий, має правильне уявлення про власні сили, із нормальною самооцінкою. Однією з опосередкованих форм створення ситуації успіху є мотиваційний тренінг «Мистецтво бути успішним», з

активізації зацікавленості студентів в особистісному зростанні – свідомій систематичній роботі з формування суспільно цінних якостей характеру, притаманних гармонійно розвиненій особистості, трансформації недоліків поведінки, негативних рис та особистісних якостей. Основним завданням такого тренінгу є активізація прагнення розвивати власні позитивні риси особистості, допомога в об'єктивізації самооцінки, самопізнанні, накреслення програми самовдосконалення. Доцільно використовувати вправи з планування досягнення певної мети. Мета обирається середньої складності, оскільки досягнення легких цілей не спричиняє відчуття успіху, а досягнення надто складних часто є неможливим. Досягнення мети потребує розроблення конкретних проміжних етапів, визнаються кількісні показники, за якими фіксуються навіть незначні позитивні зрушення. Цей тренінг формує внутрішню мотивацію студентів до активного сприйняття, засвоєння та передачі інформації, сприяє формуванню комунікативних якостей, активізує розумову діяльність.

Технологія формування у майбутніх дизайнерів знань та вмінь розвитку професійної кар'єри реалізується через проєкт – як інноваційну технологію, зорієнтовану на самостійну діяльність студентів (індивідуальну, групову). Проєкт-технологія на думку С. Сисоєвої є однією з педагогічних технологій, яка відображає реалізацію особистісно орієнтованого підходу в освіті. Сутність її полягає в стимулюванні інтересу до проблеми. Проєктна технологія спрямована на розв'язання проблеми, що передбачає інтегрування знань і умінь студентів з різних галузей науки, техніки, творчості. Активне включення студентів у дизайнерський проєкт забезпечує високий інструментальний рівень знань випускників, їхніх умінь самостійно набувати й застосовувати знання на практиці; відбувається залучення до активної пізнавальної діяльності, формування умінь працювати з інформацією навичок пізнавальної та дослідницької діяльності. В основу цієї технології покладають наступні критерії: розвиток пізнавальних умінь і навичок

студентів; уміння орієнтуватися в інформаційному професійному просторі; уміння самостійно конструювати свої знання; уміння інтегрувати свої знання з різних галузей науки; уміння критично мислити

Формування у майбутніх дизайнерів знань та вмінь розвитку професійної кар'єри засобами проект-технологією ґрунтується на теорії, що знання – це ціль, зміст і результат навчально-пізнавальної діяльності. Такі знання можна класифікувати як пропоновані, набуті та знання, що перевіряються. Так, пропоновані знання відображають основну частину освітньої програми і надаються у формі навчальних посібників, матеріалів, текстів, лекцій, розповідей. Знання, що набуваються – це система понять, теоретичних побудов, уявлень, форма існування і систематизації результатів пізнавальної діяльності, підтверджених досвідом або практикою. Знання, що перевіряються (нормативні знання), утворюють основний зміст суб'єктивного образу об'єктивної дійсності, відображення зовнішнього світу у формах діяльності та свідомості. Проект-технологія дасть змогу реалізувати дослідження функцій внутрішньої структури професійної дизайнерської діяльності, моделі професійного розвитку, етапів професійного становлення, механізмів адаптації у професійній діяльності. Розрізняють різні типи проектів, зокрема, дослідницькі, творчі, інформаційні, практико орієнтовані, які розрізняються оформленням результатів.

Проект-технологія підготовки майбутніх дизайнерів розвитку професійної кар'єри щодо формування знань та вмінь ґрунтується на діяльнісному підході, що передбачає певні етапи. Насамперед, здійснюється первинне усвідомлення і сприйняття інформації, осмислення її внутрішніх закономірностей та зав'язків, будується логіка. Окремим етапом є узагальнення і систематизація понять згідно з досвідом практичної діяльності, а результатом є саме знання, що, по суті, є результатом пізнання, спресованим і проаналізованим попереднім досвідом. Визначені етапи представляють змістовно-цільовий складник формування у майбутніх дизайнерів знань з

розвитку професійної кар'єри. Наступний етап пов'язані з процесом засвоєнням – процесуальний (осмислення, усвідомлення, узагальнення) – орієнтований на застосуванням засвоєних знань, тобто формуванням умінь у студентів. Етап усвідомлення знання – це уміння зіставляти факти та ознаки, знаходити спільні та відмінні характеристики, виявляти причини і наслідків; етап усвідомлення знання – уміння формулювати нові аргументи, висувати гіпотези, робити прогнози; етап узагальнення знання – уміння оцінити отриманий результат робити загальний висновок. А, отже, формування умінь також проходить кілька стадій.

Працюючи над проектом, студенти мають змогу проявити свою індивідуальність, активується самореалізація, усвідомлення своїх можливостей, вирішення власної проблематики, створення власного способу дій, взагалі, завдяки проектній діяльності, змінюється тип взаємодії між викладачем і студентом, яка переходить у форму партнерства.

Згідно авторського задуму, на етапі формування у майбутніх дизайнерів знань та вмінь з розвитку професійної кар'єри передбачаються різноманітні види індивідуального та колективного проектів. До індивідуального проекту слід віднести виконання курсової роботи, кар'єроорієнтованого змісту; до колективного проекту – «Професія дизайнер: сім напрямків, за якими майбутнє» – де проектується робота віртуальних інтерактивних дизайнерів; спеціалістів дизайну матеріалів; дизайн штучного інтелекту; постіндустріальний дизайн; дизайн стратегій; дизайн організацій; фріланс дизайн. Виконання колективного проекту включає такі етапи: розробка проектного завдання; реалізація проекту; оформлення результатів; презентація і захист проекту; рефлексія. Робота починається з завдання проекту – ставиться мета, завдання і проблема, яку необхідно вирішити студенту. Отримавши проект, група студентів підходить до етапу реалізації, який включає: проектування, на якому вивчається суть питання, аналізуються теоретичні положення та емпіричні факти, розробляється гіпотеза

дослідження. Потім йде етап моделювання: побудова моделі процесу. Наступний етап конструювання: розробка цілей, відбір і структурування відповідних засобів. Закінчується виконання проекту етапом емпіричного дослідження: здійснюється отриманням даних з оцінкою і інтерпретацією результатів дослідження. На етапі оформлення результатів використовується презентація. Етап захисту проекту проходить у формі відкритого захисту, що дає змогу наочно продемонструвати аудиторії основні результати та хід роботи над проектом. Останній етап – рефлексія, припускає, що студенти, які працюють над проектом, повинні провести аналіз власної діяльності (самоаналіз) над проектом з метою виявлення допущених помилок, їх причин і пошуку шляхів подальшого удосконалення дослідницької культури.

Адекватно оцінити свої знання, уміння, навички можливо за допомогою портфоліо, що є збірою виконаних робіт і напрацювань та використовується як результат проект-технології. Підготовка портфоліо ведеться впродовж декількох років. Захист проект-портфоліо супроводжується поясненням студента, чому він вважає за необхідне підібрати саме ці роботи. За допомогою портфоліо відбувається демонстрація освітніх досягнень, що сприяє індивідуалізації і персоналізації навчання студента. Портфоліо сприяє формуванню необхідних навиків рефлексії майбутніх дизайнерів і використовується при працевлаштуванні та кар'єрному розвитку у сфері дизайну. Його застосування дає можливість звернути увагу роботодавця, підкреслити свої конкурентні переваги, у порівнянні з іншими претендентами, а роботодавцеві дає можливість легко проаналізувати підготовку та весь спектр умінь і здібностей студента.

Актуалізує формування у майбутніх дизайнерів знань та вмінь з розвитку професійної кар'єри кейс-технологія, що активно використовується в зарубіжній практиці дизайн-освіти і вважається одним з найефективніших способів навчання студентів навичкам вирішення типових проблем. Згідно такої кейс-технології підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку

професійної кар'єри здійснюється опрацювання конкретних кейсів, а також з використанням відеоматеріалів, комп'ютерного та програмного забезпечення.

Кейс-технологія підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри дає змогу підвищити пізнавальний інтерес студентів, сприяє розвитку дослідницьких, комунікативних і творчих навиків. Однією з особливостей цієї технології є використання інформаційного ресурсу, зокрема, «Khan Academy» (сайт: khanacademy.org; twitter аккаунт: twitter.com/khanacademy; facebook аккаунт: facebook.com/khanacademy), що пропонує онлайн-курси, лекції у форматі YouTube відео та практичні (case-study) заняття. Матеріали знаходяться у вільному безкоштовному доступі та має до двох сотень курсів з дизайну та мистецтва. Вітчизняний представник онлайн-освіти - проєкт Prometheus (сайт: prometheus.org.ua, офіційний twitter аккаунт: twitter.com/prometheusmoos, офіційний facebook аккаунт: facebook.com/prometheusmoos). Серед основних завдань, автори проєкту вбачають надання онлайн-доступу до кращих навчальних матеріалів України всім бажаючим отримати знання світового рівня, і серед переваг саме української платформи онлайн-курсів можна назвати наявність унікальних лекцій. Навчання на порталі абсолютно безкоштовне, складається з перегляду відео-лекцій, виконання домашніх завдань та складання іспитів. У разі, якщо студент набирає необхідний мінімум балів по проходженню того чи іншого курсу, йому надсилається електронний сертифікат.

Кейс-технологія підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізується через метод інциденту, що полягає в тому, що студенти повинні самі відшукати потрібну інформацію для ухвалення рішення з даної проблеми. Перший етап кейс-технології це дослідження тектонічного плато професійної кар'єри в дизайнерській діяльності. На другому етапі використовується метод ситуаційного аналізу, основна мета якого спільними зусиллями групи учнів проаналізувати виниклу ситуацію, розробити практичне рішення, закінчення процесу – оцінка запропонованих

алгоритмів, вибір кращого з них у контексті поставленої проблеми. На останньому етапі – відбується аналіз конкретних ситуацій в дизайні, що визначають пріоритетні напрями розвитку професійної кар'єри.

Особливе значення у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри має самоосвітньої діяльності. Вивчення практичного аспекту реалізації самоосвітньої діяльності показує, що більшість студентів відчують певні труднощі в освоєнні та організації самоосвітньої діяльності. Самоосвіта є персональною траєкторією, що будується особистістю залежно від її потреби. Її зміст полягає у тому, щоб навчатися самостійно здобувати необхідну інформацію, використовуючи її для власного розвитку, самореалізації, для розв'язання існуючих проблем. Найважливіша особливість самоосвітньої діяльності є те, що студенти самі планують й реалізують процес, будуючи його відповідно до власних завдань.

Самоосвітня діяльність майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри складається з певних блоків: цільового, змістового, процесуального. Цільовий блок – активізує спонукальні сили поведінки, створює дієвий контекст у формуванні самоосвіти особистості, визначає здатність бути готовими змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією в нових умовах життя; змістовий – передбачає формування на основі знань розуміння процесів професійної кар'єри; процесуальний – розуміння та усвідомлення, самоорганізація, саморозвиток у своїй поведінці.

Предметом самоосвіти стають інформаційні матеріали, які виходять за межі професійної підготовки, а, отже, джерелами стають література, Інтернет, засоби масової інформації. Нами розроблена авторська програма самоосвіти (Додаток Л. 2). Організації самоосвітньої діяльності з розвитку кар'єри відбувається за трьома етапами, що пов'язані з терміном професійної підготовки. Зокрема, адаптивний етап підготовки до самоосвітньої діяльності (1 курс) передбачає знайомство студентів з особливостями та основними

проблемами професійної самоосвітньої діяльності, оволодіння основами продуктивної самоосвітньої діяльності, зокрема головними формами та методами, а також типовою моделлю організації самоосвіти. Головне завдання етапу активного формування (2 курс) вбачається у глибокому розумінні суті самоосвітньої діяльності і специфіки оволодіння майбутніми дизайнерами моделями взаємопов'язаних самоосвітніх завдань; у засвоєнні евристичних моделей продуктивної самоосвітньої діяльності; моделюванні як окремих, так і цілісних етапів самоосвітньої діяльності; у розвитку сфери гностичних, проєктувальних, конструктивних, комунікативних, організаторських умінь. На цьому етапі використовується квазіпрофесійна діяльність, що передбачає відтворення елементів самоосвітньої діяльності через організацію самостійної діяльності. На етапі трансформування (3-4 курс) студенти оволодівають технологіями дослідження, конструювання, взаємодії, контролю.

Сьогодні якість освіти в Інтернеті є досить якісною і слугує прекрасним помічником для саморозвитку. Загалом, інформаційна технологія підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри – це потужний стимул, який дозволяє розвивати пізнавальну активність студентів, покращує якість знань, сприяє розвитку навичок самостійного отримання знань.

Інформаційна технологія підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри орієнтовані на використання “соціальних сервісів” Веб 2.0 (друге покоління мережних сервісів в Інтернеті, які, дозволяють користувачам працювати із сервісами спільно, обмінюватись інформацією, а також працювати з масовими публікаціями. Ці групові взаємодії включають: персональні дії, думки учасників (ВікіВікі), розміщення медійних файлів (Флікр), фотографії, відеокліпи; створення тематичних сервісів; комунікації учасників між собою.

У мережі Інтернет є досить велика кількість сайтів, що можуть бути використані у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. Насамперед, розглянемо сайт державної служби зайнятості

(www.trud.gov.ua), де розміщується загальнодержавна база даних, що налічує понад 200 тис. пропозицій роботи. На порталі державної служби зайнятості надаються послуги з профорієнтації та розвитку кар'єри. Бажаючі працевлаштуватися мають ефективні інструменти, щоб вибрати гідні вакансії кращих роботодавців, створити власне резюме на сайті, підписатися на отримання нових вакансій на власну електронну скриньку та багато іншого. За допомогою сервісу «Пошук роботи» можливо переглянути актуальні вакансії по всій країні. У рубриці «Робота» можливо залишити резюме, а у розділі «Корисні веб-джерела» представлено перелік популярних українських і закордонних інтернет-сайтів з пошуку роботи. Якщо звернетесь до сервісу «Підписка» і зареєструватися на розсилку, то на електронну адресу будуть надходити відповідна інформація про нові вакансії, послуги. Скориставшись сервісом «Консультаційний центр» можливо отримати відповіді та оперативне роз'яснення на конкретні запитання. Цей інтернет-ресурсу направлений на задоволення потреб у працевлаштуванні на підприємствах з будь-якого регіону України.

Підготовка до розвитку професійної кар'єри фокусується на традиційному акценті проблеми професійного вибору молоді, підготовці до входження в професію з подальшими крокам по шаблях кар'єри. У цьому напрямку, найбільш відомим порталом із профорієнтації та побудови кар'єри є портал для молоді «Моя кар'єра», що започатковано програмою розвитку ООН в Україні у партнерстві з Міністерством молоді та спорту України (<http://mycareer.org.ua/career>). Ціль такого проекту полягає у допомозі визначення інтересів та професійних схильностей молоді, визначенні напрямку навчання, ознайомленні з можливостями у побудові кар'єри. Портал надає інформацію про актуальні професії, сучасні тенденції розвитку ринку праці, можна отримати інформацію щодо можливостей побудови професійної кар'єри, пройти тест визначення індивідуальних інтересів, вмінь та

схильностей особистості. На порталі можна знайти інформацію про освітні заклади.

У розділі «Стажування та робота» розміщено інформацію про тенденції сучасного ринку праці, поради щодо написання резюме, підготовки до співбесіди, пошуку стажування та роботи. Розділ розроблений у партнерстві з найбільшим українським сайтом пошуку роботи – rabota.ua. Розділ також включає рубрику про підприємництво, в якій розкриваються переваги відкриття власного бізнесу, надається інформацію про основні кроки, які потрібно зробити в цьому напрямку та перелічуються корисні ресурси для пошуку однодумців та фінансування. Рубрика «Про громадську активність та волонтерство» це інформація про діяльність молодіжних, громадських та волонтерських організаціях, де можна здобути соціальний досвід та практичні навички, необхідні для професійної реалізації.

У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри можливо використання освітнього проекту Careerhub.in.ua, що успішно реалізується за підтримки українських компаній, з 2016 року. Цей освітній проект реалізується у рамках платформи Career Hub, (<http://careerhub.in.ua/>), що створено компаніями-партнерами з метою профорієнтації, дослідження різноманітності світу професій та побудови кар'єри у різних професійних сферах.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри може здійснюватися з використанням інформації освітнього сайту [studway](http://studway.com.ua), що містить начально-інформаційний матеріал працевлаштування, побудови професійної кар'єри, пошуку вакансій (<http://studway.com.ua/category/career/>)

У підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри можуть активно використовуватися онлайн-платформа Google ArtProject, на якій інтерактивно-представлені популярні музеї світу. Використовуючи цю онлайн-платформу майбутні дизайнери отримують доступ до зображень високої чіткості художніх робіт, які зберігаються у музеях світу (151 музей

понад 40 країн) та здійснювати віртуальні тури галереями музеїв, знайомитись з фізичною та контекстуальною інформацією про художні роботи та створювати свої власні віртуальні колекції. Функція «walk-through» проекту використовує технологію Google Street View. У партнерстві з музеями та іншими культурними закладами Google запусив проект Archive exhibitions (архівні виставки). Цей проект дозволяє побачити тимчасові виставки після їх завершення, адже не всі об'єкти мистецтва мають постійне місце в музеях світу. Google також надає безліч додатків і сервісів, що допомагають у навчанні, зокрема, Google Sites – безкоштовний хостинг, який використовує вікі-технологію, Google Docs – онлайн-офіс, YouTube – відеохостинг.

В межах проекту Google Apps for Education компанія Google надає власні сервіси для корпоративного використання освітніми закладами. Ці сервіси є безкоштовними для використання, об'єднані в межах одного проекту (тобто, потрібен лише один обліковий запис), більшість з них мають україномовний інтерфейс, мають подібний інтерфейс і можуть бути платформою для створення інформаційно-освітнього простору. В даному середовищі зосереджені такі служби як Gmail (електронна пошта), Calendar Google (календар), Google Drive (хмарне середовище збереження даних), Google Docs (сервіс для створення документів, таблиць і презентацій з можливістю надання прав спільного доступу декільком користувачам), Blogger (середовище створення блогів), Youtube (відеохостинг), Google Translate (перекладач), тощо.

Для сучасного дизайну важливим є використання інформаційно-візуальних систем, оволодіння якими значно підвищує кваліфікацію фахівця і сприятиме успішності у розвитку професійної кар'єри. Використання таких графічних редакторів значно підвищить рівень якості виконання дизайнерського проекту, зменшить кількість часу на його проектування. Наприклад, ми пропонуємо класифікацію графічних редакторів, що можуть

бути використані при виконанні певних професійних дизайнерських завдань (табл. 5.5)

Таблиця 5.5

Інформаційно-візуальні редактори для дизайнерського проектування

Напрямок дизайнерської діяльності	Вид комп'ютерного графічного редактора
Створення комп'ютерного 3 D середовища у презентаційних віртуальних проєктах та комп'ютерних іграх (тривимірна графіка)	3 D Studio Max, Corel Bryce 5, Met a creation Poser, Maya, Rhinoceros
Виготовлення макетних груп інтер'єру та екстер'єру (архітектурно-будівельне моделювання)	AutoCAD, ArchiCAD, ArCon, Home Plan Pro, Home Design
Створення мультимедійних проєктів із застосуванням тексту, графіки, аудіо та відео кліпів (Internet-середовище)	Macromedia Flash MX , Macromedia Dreamweaver MX , Ulead GIF Animator , Macromedia Fireworks MX
Обробка та підготовка до друку візуально-інформаційного матеріалу із застосуванням комп'ютерних графічних редакторів (поліграфічно-видавницька діяльність)	Adobe Photoshop, Adobe Acrobat, Adobe Illustrator, CorelDraw, Corel PHOTO - PAINT, QuarkXPress, PageMake

Для облаштування та ефективної організації своєї майбутньої кар'єрної діяльності майбутніми дизайнерами може бути створено персональне навчальне середовище (англ. Personal Learning Environment) – набір інструментів й сервісів, використання яких забезпечує досягнення власних освітніх цілей. Наприклад, це можуть бути набори підручників, довідників, комп'ютерне програмне забезпечення, мережні ресурси, пошукові системи, електронна пошта, форуми, соціальні мережі, служби інтерактивного спілкування, сервіси Веб 2.0, освітні портали, дистанційні курси тощо. Так, для роботи з мультимедіа використовуються сервіси хмарних технологій Google Picasa, MS Office WebApps, Blogger, Google YouTube. Безкоштовним доступним інструментом є створена Apple програма iBooks Author, за допомогою якого швидко створюється інтерактивний навчальний контент. Спеціальні додатки iWork для iPad: Pages, Keynote и Numbersi, Movie и GarageBand дозволяють створювати професійні документи, таблиці презентації, записувати аудіо та відео. Новий додаток iTunes U дозволяє

студентам працювати із завданнями та отримати доступ до найбільшого в світі інтернет-каталога безкоштовних лекцій, відеоматеріалів, підручників тощо.

Використання обґрунтованих інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри дає змогу забезпечити високий рівень якості підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю.

5.7. Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Навчально-методичне забезпечення є важливим складником освітнього процесу, що виконує організаційну й оцінювальну функції. Як зазначає В. Радкевич [374] навчально-методичне забезпечення є оптимальною системою навчально-планової документації, навчальної й методичної літератури, дидактичних і технічних засобів навчання, засобів діагностування та контролю навчальних досягнень учнів, що забезпечує якість професійної підготовки та надає їй фахового й особистісного спрямування, сприяє інтенсифікації самостійної роботи [374 с. 315].

Навчально-методичне забезпечення освітнього процесу включає сукупність нормативних, навчально-методичних та програмних матеріалів необхідних й достатніх для ефективного виконання освітньої програми, формування відповідних компетентностей. Зокрема, це навчальні програми, підручники, навчальні посібники, інструктивно-методичні матеріали семінарських, практичних, лабораторних занять, індивідуальні завдання, контрольні роботи, тести для поточного і підсумкового контролю, методичні матеріали для виконання індивідуальних завдань, самостійної роботи студентів тощо. Навчально-методичне забезпечення дає змогу логічної побудови освітній процесу, з використанням таких методів, форм, засобів організації, що відповідають сучасним науковим уявленням предметної галузі

та забезпечують вивчення навчального матеріалу, набуття відповідних умінь та навичок. Отже, навчально-методичне забезпечення це система заходів щодо якості професійної підготовки, що включає навчально-планову документацію, навчальну й методичну літературу, дидактичні й технічні засоби для діагностування та контролю навчальних досягнень студентів.

Навчально-методичне забезпечення регламентує як наданням навчальної інформації, з визначеним обсягом знань та переліком необхідних компетентностей, так і контроль результатів такого навчання. Унормована сукупність навчальної та методичної документації складає навчально-методичний комплекс.

Під час нашого дослідження було здійснено аналіз стану навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю. Виявлено, що відсутній компонент професійної кар'єри діючого стандарту підготовки за спеціальністю 022 «Дизайн», освітньо-професійного ступеня «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр»); бракує навчальних матеріалів та посібників, засобів навчання, в яких би була представлена ця компонента. Розробка навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри сприятиме розв'язанню проблеми підвищення якості освітнього процесу в коледжах художнього профілю. Навчально-методичне забезпечення дасть змогу ефективно організовувати процес підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. За змістом такий комплекс має включати організаційний та навчально-методичний складник забезпечення освітнього процесу підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Таким чином, комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри складатиметься з сукупності нормативних навчальних, методичних матеріалів, що визначають зміст й особливості організації підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах

художнього профілю до розвитку професійної кар'єри. Зокрема, до нього входять навчально-методичні документи, навчально-методичні комплекси, методичні посібники, а також методичні рекомендації, що сприяють якісному організаційному забезпеченню підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Враховуючи стан розробленості навчально-методичне забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів й необхідність представлення в ньому компоненти професійної кар'єри нами було розроблено комплекс, який містить:

Навчально-методичні документи:

– освітньо-професійна програма підготовки молодшого спеціаліста («фаховий молодший бакалавр») за спеціальністю 022 «Дизайн»; керівник робочої групи (Додаток Н. 1);

– навчальні плани підготовки студентів за спеціальністю 022 «Дизайн»; член робочої групи (Додаток Н. 2);

Навчально-методичні комплекси:

– «Професія і кар'єра», що містить програму, її опис; зміст, часову послідовність, організацію і методику підготовки, питання самоконтролю (Додаток Л. 1);

– «Моя успішна кар'єра», що включає програму самоосвіти, опис компетентності, результатів навчання, прогнозований результат, тематичний план, рекомендації щодо опрацювання теми та можливі форми підвищення кар'єрної готовності (Додаток Л. 2);

– «Професійна кар'єра: планування та управління», що містить програму тренінгу, його етапи, опис, тривалість, зміст, методику та інструменти, прогнозовані результати (Додаток Л. 3);

– «Дизайнерська професія і кар'єра», що включає контент навчально-інформаційного сайту, інформаційний обсяг і загальний зміст

підготовки, її структурно-логічну схему, містить практичні рекомендації щодо успішності професійної кар'єри (Додаток Л. 4);

Методичні рекомендації:

- «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю» [54];
- «Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» [53];
- «Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю» [55];
- «Методичні рекомендації щодо формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри» [52];

Методичний посібник :

- «Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії» [50].

Освітньо-професійна програма «Дизайн» підготовки за освітньо-професійним ступенем «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр») як нормативний документ розроблена на засадах компетентнісного підходу. У ній висвітлено мету підготовки, предметну галузь, основний фокус спеціалізації, визначено особливості програми, схарактеризовано придатність випускників до працевлаштування та подальшого навчання, виявлені складники професійної компетентності фахівця й результати навчання за цими складниками; наведено перелік навчальних дисциплін із їх розподілом по кількістю кредитів, запропоновано систему оцінювання, механізми внутрішнього забезпечення якості, матрицю зв'язків між навчальними дисциплінами і результатами навчання (компетентностями).

В освітньо-професійній програмі підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри реалізується такими результатами навчання: розуміння етапів досягнення успіху в професійній кар'єрі, уміння враховувати

сучасні тенденції ринку праці, проводити дослідження ринку, обирати відповідну бізнес-модель і розробляти бізнес-план професійної дизайнерської діяльності, усвідомлювати важливість та пріоритети професійної діяльності, здатність проводити аналіз ринкової пропозиції та якості виконаних робіт, готовність працювати в команді. Адже, соціальні реалії сьогодення характеризуються підвищеними ризиками, пов'язаними з економічними спадами, політичними кризами та недосконалістю управлінських рішень. Ці ризики не оминають жодної соціальної групи і впливають на загальний рівень людського розвитку. Тому, основної метою освітньо-професійної програми «Дизайн» підготовки майбутніх дизайнерів за освітньо-професійним ступенем «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр») визначено створення цілісної системи підготовки фахівця, здатного вирішувати комплексні проблеми в галузі дизайну, а також створювати власні творчі об'єкти дизайну. Це потребує опанування системи знань та вмінь, на основі яких формується творчий потенціал дизайнера та будується його діяльність. Основний фокус освітньої програми зорієнтовано на формування здатності фахівця здійснювати художньо-проектну діяльність та розвиток ефективних навиків комплексного підходу при вирішенні поставлених завдань у фаховій галузі. Особливістю програми є синтез загально-мистецької та проектної підготовки на базі постійного системного практичного впровадження набутих знань, навичок, орієнтація на виконання реальних дизайнерських проектів.

Враховуючи закладений в освітньо-професійній програмі перелік дисциплін та ґрунтуючись на системному аксіологічному, компетентнісному та акмеологічному підходах підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри розроблено *навчальний план*, на підставі якого формується навчальний процес підготовки фахівців. Навчальний план нормативний документ, який складається на підставі освітньо-професійної програми та структурно-логічної схеми підготовки і визначає перелік та обсяг нормативних і вибіркового навчальних дисциплін, послідовність їх вивчення,

конкретні форми проведення навчальних занять (лекції, практичні заняття, самостійна робота, консультації, виробнича та переддипломна практики) та їх обсяг, графік освітнього процесу, форми та засоби проведення поточного і підсумкового контролю.

Перелік навчальних дисциплін у навчальному плані представлено в обов'язковій та варіативній частині. До дисциплін обов'язкової компоненти освітньо-професійної програми належать ті предмети, які формують світоглядну позицію студента, його мислення, здатність до письмової та усної комунікації державною та іноземною мовами, готовність впроваджувати базові знання з історії мистецтв і дизайну. Насамперед це дисципліни: «Основи філософських знань», «Іноземна мова (за проф. спрямув.)», «Українська мова (за проф. спрям.)», «Історія української культури», «Історія мистецтв». Розуміння етапів досягнення успіху в професійній кар'єрі, урахування сучасні тенденції ринку праці, дослідження ринку, побудова бізнес-моделі, розробка бізнес-плану у сфері дизайну здійснюється у процесі вивчення таких предметів як «Соціальна та економічна історія України», «Основи правознавства», «Основи економічної теорії». До циклу дисциплін професійної підготовки включили предмети, що є основним джерелом навчальної інформації, спрямованої на оволодіння кваліфікацією. Це навчальні дисципліни: «Кольорознавство», «Рисунок», «Живопис», «Дизайн-проекування», «Комп'ютерний дизайн у графіці», «Макетування і моделювання». Вивчення цієї компоненти освітньо-професійної програми сприяє оволодінню практичними навичками проектування, технологіями виготовлення об'єктів дизайну, різними техніками роботи у відповідних матеріалах, методами зображення засобами рисунку і живопису, прийомами формоутворення, макетування та моделювання об'єктів дизайну.

Підсумкова атестація полягає у визначенні рівня відповідності підготовки майбутніх дизайнерів, що проводиться у формі захисту комплексного державного екзамену та завершується видачею документу

встановленого зразка про присудження йому освітньо-кваліфікаційного ступеня «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр»), спеціальності 022 «Дизайн», за професійною кваліфікацією «Дизайнер (художник-конструктор)». Під час складання комплексного державного екзамену випускники повинні показати рівень знань та умінь, глибину їхнього розуміння та оволодіння. Згідно з національною шкалою оцінювання знань «відмінно» ставиться якщо студент набрав від 90 до 100 балів та вільно володіє матеріалом, дає повні, чіткі і грамотні відповіді на питання білету, наводить приклади з допоміжної літератури та власної практики, демонструє бачення практичного застосування вивченого матеріалу у практиці. Оцінка «добре» ставиться, якщо студент набрав від 75 до 89 балів, достатньо володіє матеріалом, дає повні відповіді, але припускається незначних помилок. Оцінка «задовільно» (60-74 балів) ставиться, якщо студент не дає конкретну вичерпну відповідь, відхиляється від питання білету, не аргументує відповідь прикладами, не посилається на літературні джерела, відчуває труднощі при встановленні зв'язку між питаннями білету та його практичним виконанням. «Незадовільно» ставиться, якщо студент не засвоїв матеріал у межах програми і набрав менше ніж 59 балів.

Системний та компетентнісний підходи було покладено в основу розроблення орієнтовних критеріїв оцінювання комплексного державного екзамену, що оформлені в табличній формі (табл. 5.5)

Таблиця 5.5

**Орієнтовні критерії оцінювання результатів складання
комплексного державного екзамену**

Зміст оцінки	Сума балів за 100-бальною шкалою	Значення оцінки
Високий рівень: Відповіді на теоретичні питання й виконання завдань атестаційного екзаменаційного білету загалом не містять недоліків або містять незначні недоліки, які не мають	90-100	<i>відмінно</i>

принципового значення та свідчать про високий рівень досягнення запланованих результатів навчання за освітньою програмою та високий рівень компетентності. Студент демонструє високу готовність до подальшого навчання та професійної діяльності		
Достатній рівень: Відповіді на теоретичні питання й виконання завдань атестаційного екзаменаційного білету містять незначні недоліки, що не мають принципового значення та засвідчують достатній рівень досягнення запланованих результатів навчання за освітньою програмою та достатній рівень сформованості компетентностей для подальшого навчання та професійної діяльності	75-89	<i>добре</i>
Мінімально-достатній рівень: Відповідь на теоретичні питання й виконання завдань атестаційного екзаменаційного білету мають ряд недоліків, проте дозволяють оцінити як мінімально-достатній рівень досягнення запланованих результатів навчання за освітньою програмою та сформованості компетентностей, допустимий для подальшого навчання та професійної діяльності	60-74	<i>задовільно</i>
Недостатній рівень: Відповідь на теоретичні питання й виконання завдань атестаційного екзаменаційного білету мають ряд суттєвих недоліків, констатується відсутність елементів правильної відповіді або наявність лише її окремих елементів, що є підставою оцінити як недостатній рівень досягнення запланованих результатів навчання за освітньою програмою та сформованості компетентностей, недопустимий для подальшого навчання та професійної діяльності	1-59	<i>незадовільно</i>

Як ми вже зазначали, що в навчально-методичному забезпеченні нормативним документом є програма. З метою якісного відбору навчального матеріалу щодо підготовки студентів до професійної кар'єри і логічній побудові цього освітнього процесу розроблено авторську програму «Професія і кар'єра», що спрямована на ознайомлення студентів із сучасними науковими поглядами на проблему професійної дизайнерської кар'єри. Розробляючи навчальні програми, ми керувалися принципами науковості, наступності, зв'язку теорії з практикою. Зміст програми «Професія і кар'єра» окреслює шляхи кар'єрної перспективи у професії, ознайомлює з методиками планування кар'єри, стратегіями її розвитку, управлінням, адаптацією до умов професійної діяльності. Опанування змістом програми сприятиме ознайомленню із законодавчо-нормативними документами, формуванню

знань понятійно-категоріального апарату, усвідомленню ролі та місця кар'єри у дизайнерській діяльності, вивченню основних моделей професійного розвитку на сучасному ринку праці та особливостей професійного становлення, практик планування і розвитку кар'єри, розуміння проблем професійного вигорання, криз професійного розвитку. Важливими темами авторської програми є проблеми, пов'язані з формуванням професійних усвідомлень, власних життєвих перспектив, методики реалізації індивідуальних можливостей. Авторська програма включає тематичний план, зміст лекційних і практичних занять, перелік контрольних запитань для оцінювання знань і вмінь майбутніх дизайнерів, список рекомендованої літератури.

Програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра» орієнтована на підготовку майбутніх дизайнерів до розумінню основних етапів вибору і розвитку індивідуальної кар'єри, професійної самореалізації, вивченню загальних закономірностей організації індивідуальної кар'єри, ознайомленню зі світовою практикою розвитку професійної кар'єри. До вивчення пропонуються теми щодо дослідження проблем кар'єрного зростання, причин відмови від кар'єри та професійної деградації, взаємозв'язку між етапами життя і стадіями кар'єри, вивченню професійних криз на різних вікових етапах. Пропонується опанування основних технологій розвитку кар'єри (шестикутник успіху, «плато кар'єри», індивідуальні орієнтації (Дж. Голланд). Програма містить запитання для самоконтролю та перелік рекомендованої літератури, що сприятиме інтенсифікації самостійної роботи.

Змістове наповнення тренінгу «Професійна кар'єра: планування та управління» спрямоване на підготовку майбутніх дизайнерів до особистісного професійного зростання, самопізнання, готовності до розвитку професійної кар'єри. Цей тренінг містить три основні блоки, кожен з яких реалізовує певну мету. У процесі тренінгу відбувається вирішення таких завдань, що забезпечують усвідомлення учасниками власних життєвих цілей; умінь до

створення плану дій задля досягнення власного благополуччя; планування власного майбутнього, у тому числі, моделювання життєвих кар'єрних перспектив; вдосконалення soft skills, а саме: цілепокладання, стресостійкість, ефективні комунікації, робота в команді, здатність долати конфлікти. Перший блок тренінгу «Пізнай себе» сприятиме вирішенню проблеми кар'єрного самовизначення майбутніх дизайнерів. Він орієнтований на усвідомлення власних здібностей, бажань, талантів. На цьому етапі здійснюється діагностування студентів. Блок «Стратегічне планування особистої кар'єри» включає ознайомлення зі стратегічним плануванням особистої кар'єри, опанування технікою SWOT-аналізу, розробку бізнес плану «Як відкрити власну справу». Блок «Портфоліо кар'єрного просування» – це технологія пошуку роботи, технології реалізації індивідуальних можливостей. Тренінгові заняття досить уніфіковані, їх можна використовувати в різній послідовності. Кожен блок представлений допоміжним інформаційним матеріалом для мінімізації часу на підготовку до занять.

Контент навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра» містить інформацію щодо видів дизайну, просування кар'єрними сходами, практичні рекомендації успішності кар'єри. Розкриті аспекти саморозвитку особистості у професійній діяльності, проаналізовані кар'єри відомих дизайнерів, обґрунтовано можливі моделі побудови кар'єри у дизайні.

Організаційне забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри визначається методичними рекомендаціями, де розкриваються особливості такої підготовки, надаються рекомендації щодо змісту та структури, пропонується діагностичний інструментарій.

У методичних рекомендаціях «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» розкрито головні підходи до професійної дизайнерської кар'єри, особливості її розвитку, визначено основні моделі побудови професійної кар'єри в сучасному суспільстві, Значну увагу

приділено проблемі індивідуалізації особистісного кар'єрного розвитку майбутніх дизайнерів, обґрунтовано зміст, форми і методи професійної підготовки, запропоновано методику підготовки до розвитку професійної кар'єри.

Методичні рекомендації «Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри розкривають основні положення щодо її створення, розроблені основні підходи до моделювання, створення освітнього середовища, педагогічних умов, запропонована програма тренінгових занять.

У методичних рекомендаціях «Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри» запропоновано модель формування готовності, розроблено її структуру. Методичні рекомендації містять діагностичні методики, тести самооцінки, методи самодіагностування. Значна увага приділяється психодіагностиці, запропоновано методику визначення ціннісних орієнтацій («Якоря кар'єри»); обстеження самооцінки, з визначенням її адекватності; вивчення ставлення до себе, самоприйняття й імпульсивності; виявлення схильності до ризику та інше.

Основним завданням запропонованих методичних рекомендацій є надання методичної допомоги викладачеві, пропонується порядок, послідовність і технологія роботи з підготовки до навчальних занять, описуються цілі, завдання, методи і прийоми навчання, даються поради щодо організації навчального процесу, з адаптації навчального матеріалу до рівня підготовленості студентів. Акцент зроблено на формуванні уявлень майбутніх дизайнерів про зміст сучасної професійної кар'єри, визначення її цілей, виявлення особистісного сенсу професійної кар'єри як засобу управління професійним життям, усвідомлення необхідності планування кар'єрного розвитку.

Відповідно до змісту програм розроблено методичний посібник «Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії». Посібник включає розкриття суті професійної придатності та методики її діагностування. Адже, професійна придатність оцінюється як здатність до успішного кар'єрного розвитку у професійній діяльності, її ефективності, надійності, формування «Я-концепції», становлення образу «Я-професіонал». У методичному посібнику розкрито психолого-педагогічний аспект основних чинників професійної придатності учнівської молоді до опанування певного виду професій. Науково обґрунтовується процес діагностування як засіб визначення професійної придатності особистості. Розроблено методику діагностики професійної придатності особистості майбутнього фахівця, що включає діагностування розумових здібностей, оцінювання професійного розвитку особистості, інтересів та можливостей.

Отже, запропонований комплекс розкриває актуальні загальнометодичні проблеми навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри і пропонує порядок, послідовність й технології роботи з підготовки до навчальних занять, описує цілі, завдання, методи, прийоми навчання, надає поради щодо організації навчального процесу та з адаптації навчального матеріалу до рівня підготовки студентів. Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри характеризується інформативністю, максимальною насиченістю, ясністю й чіткістю структури, наявністю оригінальних способів організації відповідної діяльності; нових методичних прийомів форм діяльності. Запропоновані методичні рекомендації надають допомогу викладачам й педагогічному колективу в виробленні рішень, заснованих на досягненнях науки і передового практичного досвіду та їх практичному втіленні.

Висновки до п'ятого розділу

Визначено, що методична система підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є сукупністю взаємопов'язаних структурних компонентів (цілі, зміст, форми, методи, технології підготовки, самоосвітня діяльність, навчально-методичне забезпечення, викладачі, студенти, результат), які забезпечує сформованість готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. На змістовому рівні забезпечується поетапна підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на основі засвоєння науково обґрунтованої системи кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей. На діяльнісному рівні – застосовуються відповідні форми підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри (лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота в групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект), методи (стимулювання, мотивації, організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності; контролю і корекції); інноваційні технології (проектні, кейси, тренінгові, мотивації успіху, ІТ-технології), засоби Internet-комунікацій (блоги, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи), а також комплекс навчально-методичного забезпечення означеного процесу. Етапами реалізації методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є: мотиваційно-цільовий – забезпечує активізацію мотивації до професійної кар'єри; технологічний – сприяє формуванню відповідних знань, умінь, професійно важливих якостей до розвитку професійної кар'єри, діагностувальний – визначається рівень готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Цілі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри відображено ієрархічною структурою з поступовою їх диференціацією за допомогою методу «дерево цілей». Реалізація багатокomпонентної загальної цілі забезпечується окремими цільовими настановами, зокрема: самоактуалізуючою (потреба реалізовувати здібності, таланти, кар'єрний успіх, бажання досягти вершин професіоналізму,); когнітивною (опанування відповідних знань, набуття необхідних умінь з професійної кар'єри); розвивальною (розвиток професійно важливих якостей, необхідних для успішної побудови професійної кар'єри); праксеологічною (цілеспрямованість й раціональність підготовки професійної кар'єри).

Обґрунтовано зміст підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що реалізується на чотирьох рівнях: освітньої програми; навчальних планів; навчальної програми дисципліни; навчального модуля, розділу, теми. Він включає такі компоненти: когнітивний, процесуальний, суб'єктний. До стрижневих чинників відбору змісту відноситься урахування творчого наповнення навчального матеріалу задля набуття досвіду генерування й реалізації авторських ідей та когнітивно-світоглядне його збагачення, що сприятиме розширенню світогляду майбутніх дизайнерів, формування у них ціннісного ставлення до професійної кар'єри.

Означено й схарактеризовано методи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що підвищують мотивацію, організацію навчально-пізнавальної діяльності, контроль і корекцію, зокрема: пояснення, бесіда, самостійна діяльність, консультування.

Формами підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри позиціоновано такі: лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота у групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект.

Обґрунтовано використання інноваційних технологій підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: проєктні (реалізують міждисциплінарні зв'язки, сприяють самостійному поглибленню теоретичних основ професії, набуттю креативності); кейси (дають можливість поєднати теорію з практикою, знання з компетенціями, підвищують рівень мотивації, сприяють розвитку професійно важливих якостей); тренінгові (ефективна форма опанування знань; інструмент для формування умінь і навичок; розширення досвіду); мотивації успіху (забезпечують підвищення мотивації до розвитку кар'єри, формування мотивації щодо формулювання кар'єрних цілей); ІТ-технології (уможливлюють інтерактивне комунікування, розкриття й розвиток особистісного потенціалу, а також самостійне освоєння професійних знань).

Запропоновано комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в коледжах художнього профілю, до якого ввійшли: програма авторського курсу «Професія і кар'єра»; програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра»; програма курсу тренінгів «Професійна кар'єра: планування та управління»; контент навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра»; методичні рекомендації «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри», «Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методичні рекомендації щодо формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри»; методичний посібник «Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії».

Перспективи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Перспективним, на нашу думку, є подальше впровадження в систему професійної підготовки функціональних заходів, що уможливають розв'язання проблеми творчої самореалізації майбутніх дизайнерів, розвитку професійної кар'єри, особистісного та професійного успіху. На сьогодні приділяється недостатньо уваги проблемі підготовки до професійної кар'єри в системі фахової передвищої освіти. За останні роки інтеграційні й глобалізаційні процеси на ринку праці змінили уявлення про професійну кар'єру та можливості досягнення професійного успіху. Якщо раніше розвиток кар'єри диктувався внутрішнім ринком праці та припускав повну довгострокову, гарантовану зайнятість, регулярність й передбачуваність кар'єрного просування, то тепер умови визначає зовнішній ринок, якому притаманні тимчасовий характер контрактів, відсутність стабільних гарантій, непередбачуваність та самостійне управління власною кар'єрою. Роль держави у питаннях регулювання кар'єри різко знизилася, а отже, доцільним є здійснення упорядкованих управлінських дій з метою популяризації підготовки до розвитку професійної кар'єри в системі фахової передвищої освіти. Вивчення зарубіжного досвіду підготовки майбутніх дизайнерів свідчить, що в багатьох країнах працює функціональна система заходів підтримки молоді у розвитку професійної кар'єри, а дизайнерська кар'єра виступає продуктом, що задається системою освіти.

Процес підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри стає продуктивним, якщо він гнучко втілюється в освіті, розгортається у перспективі, визначається динамікою та забезпечує результат. Проведений теоретичний аналіз проблеми дослідження та результати педагогічного експерименту дозволяють дійти висновку про необхідність впровадження у систему дизайн-освіти певних перспективних аспектів.

Потрібна активна державна підтримка системи дизайн-освіти, у тому числі у контексті розробки і реалізації державних програм, фінансування навчальних програм, допомога в організації стажувань, оскільки дизайн як культурологічний феномен виступає інструментом національної політики, конструктивним чинником підвищення соціально-економічного становища країни та передбачає певну інтеграцію дизайн-освіти й економічної галузі [498, с.376]. Необхідним є формування та реалізація державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових відносин, підвищення ефективності суспільного виробництва і поступове перетворення праці на благо суспільства, в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Синергія різних гілок управлінської вертикалі має створювати сприятливі умови для самореалізації української молоді, формування у неї активної громадської позиції, сприяти залученню до суспільно-політичного життя, інтеграції у світову та європейську молодіжну спільноту.

У розвитку системи дизайн-освіти вкрай необхідним є налагодження спільної та скоординованої діяльності органів виконавчої влади, інститутів громадянського суспільства щодо системи центрів професійного розвитку, які надають послуги з кар'єрного консультування і професійної орієнтації, працевлаштування, захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення тощо.

Впровадження запропонованої системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що спроектовано як сукупність цілісність методологічних підходів, принципів, педагогічних умов, змісту, організаційних форм, методів, інноваційних технологій уможливиює напрацювання нових механізмів підтримки кар'єрного розвитку молоді та використання можливостей професійної освіти як потужного ресурсу у підготовці фахівців з високим рівнем готовності до самореалізації та розвитку професійної кар'єри.

Отже, впровадження перспективних аспектів підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри має здійснюватися на загальнодержавному рівні (державна підтримка та реалізація державної політики у молодіжній сфері), на регіональному рівні (спільна та скоординована діяльність органів виконавчої влади, інститутів громадянського суспільства), на інституційному (заклади освіти, організації, установи та заклади, що працюють з молоддю).

На загальнодержавному рівні – фінансування освітніх проєктів з розвитку професійної кар'єри і програм сприяння зайнятості населення; стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, діагностувальних центрів з питань консультування і планування кар'єрного розвитку; популяризація й фінансова підтримка всеукраїнських конкурсів молодих дизайнерів;

На регіональному – організація бізнес-тренінгів, майстер-класів, круглих столів з роботодавцями, проведення презентацій підприємств регіону, обласних ярмарок вакансій; популяризація досвіду успішної реалізації професійної кар'єри в медіа;

На інституційному – системний моніторинг якості підготовки молоді до розвитку кар'єри; налагодження системи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри; створення дистанційних курсів, Internet-сайтів, надання послуг з професійної орієнтації; розроблення комплексів навчально-методичного забезпечення щодо підготовки студентів до розвитку професійної кар'єри; стимулювання самоосвітньої діяльності викладачів і студентів з питань розвитку професійної кар'єри та впровадження прогресивних ідей зарубіжного досвіду; запрошення дизайнерів-практиків до освітньої діяльності в коледжах художнього профілю, організація стажування в закладах дизайн освіти зарубіжних країн.

Загальні висновки

Результати теоретичного аналізу проблеми дослідження свідчать, що в науковій літературі значна увага приділяється вивченню соціологічних механізмів розвитку кар'єри; теоріям управління професійною кар'єрою; психологічним аспектам професійної кар'єри, кар'єрним орієнтаціям, очікуванням; плануванню й побудові професійної кар'єри, методичним засадам розвитку кар'єри фахівців. Водночас, проблема підготовки до розвитку професійної кар'єри майбутніх дизайнерів не дістала належного висвітлення в наукових працях. Зокрема, недостатня кількість наукових досліджень, у яких розкрито проблему підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

У процесі вивчення філософської, соціологічної, психолого-педагогічної наукової літератури встановлено, що підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри є цілеспрямованим освітнім процесом, що передбачає набуття, поглиблення, розширення спеціальних кар'єроорієнтованих знань, умінь, навичок, формування професійно важливих якостей, які у своїй цілісності сприяють майбутній успішній професійній самореалізації та досягненню успіхів у кар'єрі. Її структура утворена такими компонентами: мотиваційно-ціннісним (усвідомлення і прийняття професійної кар'єри), когнітивно-фаховим (система знань, необхідних для успішної кар'єрної реалізації), організаційно-процесуальним (форми, методи, технології, інформаційні засоби підготовки до розвитку професійної кар'єри), суб'єктивним (суб'єкти освітнього процесу).

Результатом означеної підготовки є формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, яку розглядаємо як особистісно-професійне утворення, що характеризується наявністю усвідомленої потреби до кар'єрного зростання, відображає комплекс набутих спеціальних кар'єрних знань і вмінь, професійно важливих якостей та забезпечує стійке прагнення

майбутніх дизайнерів до побудови професійної кар'єри й успішної професійної самореалізації. Структурно-змістові характеристики готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри інтегровано в таких компонентах: мотиваційному (усвідомлене та ціннісне ставлення до кар'єрної реалізації), когнітивному (сукупність професійних, кар'єроорієнтованих, соціальних, психологічних, управлінських знань), діяльнісному (сукупність загальних і спеціальних умінь, необхідних для досягнення результатів) та особистісному (сукупність професійно важливих якостей, які сприяють успішній кар'єрній реалізації).

Аналіз української освітньої практики з підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри свідчить про неузгодженість цільових настанов і результатів навчання в змісті освітньо-професійних програм, недостатність відображення компоненти професійної кар'єри, що гальмує впровадження сучасних інноваційних, комунікаційних, інформаційних технологій, спричиняючи невідповідність навчально-методичного забезпечення й методичних розробок з організації цього процесу. Водночас, з'ясовано, що студенти коледжів художнього профілю виявляють позитивне ставлення до майбутньої професійної кар'єри, мають наміри творчої професійної реалізації в дизайнерській діяльності, вірять у власний професійний успіх, готові до вивчення можливостей кар'єрного зростання в професії.

Натомість, зарубіжна освітня практика характеризується цільовою орієнтацією систем підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, створенням максимально сприятливих умов для формування загальних і професійних компетентностей, розвитку креативного мислення, здатності працювати у команді; упровадженням інноваційних форм й методів навчання; інтенсивним обміном студентами дизайнерських спеціальностей; інтеграцією закладів освіти у потужні техно-майданчики науково-навчальної діяльності з метою розроблення прогресивних інноваційних проєктів у сфері

дизайну; здійснюється співпраця закладів освіти з роботодавцями, які залучаються до розробки професійних та освітніх стандартів, викладання, організації навчальних практик.

Обґрунтовано концепцію підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри, що є її теоретичною й методичною основою. Провідні положення концепції відображають цілеспрямовану кар'єроорієнтовану підготовку майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю, що пов'язана з впровадженням науково обґрунтованого змісту, сучасних форм і методів навчання, інноваційних технологій, які забезпечуватимуть кар'єрну орієнтацію, формування цілісного уявлення про професійну кар'єру, свідомого і відповідального ставлення до її побудови та готовності до розвитку. Реалізація концептуальних положень передбачає створення моделі та методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Основними методологічними підходами до підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри є: системний (характеризує базові системні зв'язки та компоненти підготовки до розвитку професійної кар'єри, уможливорює розроблення методичної системи такої підготовки як динамічної цілісності взаємопов'язаних елементів (єдність цілей, змісту, форм, методів, інноваційних технологій навчання); аксіологічний (забезпечує гуманістичну спрямованість професійної підготовки майбутніх дизайнерів, формування у них загальнолюдських і професійних цінностей, зокрема, ціннісного ставлення до професійної кар'єри); особистісно орієнтований (сприяє становленню цілісної особистості з усвідомленими кар'єрними орієнтаціями, самобутністю індивідуальної манери дизайнерської творчості); компетентнісний (передбачає спрямованість дій педагога на формування у майбутніх дизайнерів компетентностей щодо розвитку професійної кар'єри та готовності до її реалізації); діяльнісний (дає змогу стимулювати пізнавальну діяльність майбутніх фахівців, їхню активність, творчу ініціативність,

спонукати до самоорганізації, професійного вдосконалення, побудови успішної дизайнерської кар'єри); акмеологічний (детермінує своєрідність професійної досконалості, успішності, позитивних кар'єрних очікувань); культурологічний (уможливорює збагачення культурного досвіду, розширення світогляду, розвиток культурної освіченості, обумовлюючи цілісність професійного становлення майбутнього дизайнера); комплексний (забезпечує єдність методологічних підходів, створення й реалізацію моделі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри). Виокремлено чинники впливу на підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за соціальним, організаційним, особистісним рівнями. Чинники соціального рівня пов'язані з особливостями дизайнерської діяльності, міжпрофесійною мобільністю, свободою вибору дизайнерських проєктів, професійним статусом, можливостями міжнародної співпраці: на організаційному – чинники визначають особливості освітнього процесу (творчий зміст підготовки, сучасні проєктні технології, організаційні форми і методи, комплекс навчально-методичного забезпечення), кар'єрної орієнтації майбутніх дизайнерів та педагогічного супроводу (консультування, діагностування, корекція зон розвитку особистості); на особистісному – чинники є суб'єктивними і виявляються в професійній придатності та особистісних характеристиках (особистісні цінності, творчі здібності, мотивація, професійна рефлексія тощо).

Розкрито принципи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, зокрема: загальнодидактичні (цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості) та специфічні (професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії).

Педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри включають: формування мотивації досягнень професійного успіху майбутніх дизайнерів; оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри; застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри; використання засобів Internet-комунікацій (блог, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи). З'ясовано, що лише системна єдність педагогічних умов дає змогу успішно здійснювати підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Створено модель підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, з взаємопов'язаних блоків: теоретико-методологічного (визначає мету, методологічне підґрунтя та принципи підготовки); змістово-методичного (характеризує етапи реалізації методичної системи підготовки (мотиваційно-цільовий, технологічний, діагностувальний), містить кар'єроорієнтований зміст, методи, форми, засоби та технології підготовки); діагностувально-результативного (визначає критерії, показники та рівні готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, методик оцінювання рівнів цієї готовності), що унаочнює формування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

До критеріїв оцінювання рівнів сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри віднесено: мотиваційно-емоційний (передбачає наявність кар'єрної орієнтації, зацікавленість проблемою кар'єрного розвитку, позитивні кар'єрні очікування сформовані емоційно-чуттєвою сферою (особистісний інтерес, позитивне ставлення до професійної кар'єри), мотивація досягнень успіху), когнітивно-розвивальний (сукупність знань (загальні, соціологічні, психологічні, управлінські) професійні (фахові), кар'єроспрямовані знання щодо успішного кар'єрного розвитку), технологічно-діяльнісний (відображає практико-орієнтовані, проєктні, аналітичні, прогностичні, рефлексивні уміння й навички, необхідні

для виконання завдань, орієнтованих на результативність розвитку професійної кар'єри), особистісно-вольовий (сформованість професійно важливих якостей (креативно-творчі, вольові, комунікаційні, лідерські й організаційні), необхідних для розвитку кар'єри, уміння розпочинати дії з власної ініціативи, підпорядковуючи їх поставленим цілям). Визначено три рівні сформованості готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: перший рівень – початковий (недостатній), другий – адаптивний (достатній), третій – високий (креативний).

Методична система підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри є структурою елементів (цілі (самоактуалізуюча, когнітивна, праксеологічна, розвивальна), зміст (когнітивний, процесуальний, суб'єктний), форми (лекція-бесіда, лекція-дискусія, проблемна лекція, робота в групах, дискусія, круглий стіл, ситуаційні вправи за методикою Life-Work-Planning, тренінг, майстер-клас, воркшоп, консультація, блог, портфоліо, фріланс-проект), методи (мотивації, організації навчально-пізнавальної діяльності; контролю й корекції), технології підготовки (проектні, кейси, тренінгові, мотивації успіху, ІТ-технології), її комплекс навчально-методичного забезпечення, викладачі, студенти, результат), що забезпечує сформованість готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри та ефективну організацію такої підготовки. Реалізація методичної системи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри здійснюється на таких трьох етапах: мотиваційно-цільовому – забезпечує активізацію мотивації до професійної кар'єри; технологічному – сприяє формуванню відповідних знань, умінь, професійно важливих якостей до розвитку професійної кар'єри, діагностувальному – визначається рівень готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри представлено як сукупність

методичних матеріалів, що забезпечуватимуть ефективність такої підготовки. До комплексу входять: авторська програма «Професія і кар'єра»; програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра»; програма тренінгів «Професійна кар'єра: планування та управління»; контент навчально-інформаційного сайту «Дизайнерська професія і кар'єра», методичні рекомендації «Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри», «Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю», «Методичні рекомендації щодо формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри»; методичний посібник «Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії». Зазначено, що впровадження в колежах художнього профілю комплексу навчально-методичного забезпечення сприяє підвищенню якості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри.

Результати дослідження проблеми дали змогу визначити перспективні напрями підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри:

на загальнодержавному рівні – фінансування освітніх проєктів з розвитку професійної кар'єри і програм сприяння зайнятості населення; стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, діагностувальних центрів з питань консультування і планування кар'єрного розвитку; популяризація й фінансова підтримка всеукраїнських конкурсів молодих дизайнерів;

на регіональному – організація бізнес-тренінгів, майстер-класів, круглих столів з роботодавцями, проведення презентацій підприємств регіону, обласних ярмарок вакансій; популяризація досвіду успішної реалізації професійної кар'єри в медіа;

на інституційному – системний моніторинг якості підготовки молоді до розвитку кар'єри; налагодження системи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри; створення дистанційних курсів, Internet-сайтів, надання послуг з професійної орієнтації; розроблення комплексів навчально-методичного забезпечення щодо підготовки студентів до розвитку професійної кар'єри; стимулювання самоосвітньої діяльності викладачів і студентів з питань розвитку професійної кар'єри та впровадження прогресивних ідей зарубіжного досвіду; запрошення дизайнерів-практиків до освітньої діяльності в коледжах художнього профілю, організація стажування в закладах дизайн освіти зарубіжних країн.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми. Перспективу подальших наукових пошуків ми вбачаємо в обґрунтуванні методологічних засад моніторингу якості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, теоретичних та методичних основ дистанційної навчання фахівців у коледжах художнього профілю, професійний розвиток педагогічного персоналу дизайн освіти в країнах Європейського Союзу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкіна Н. В. Педагогічні та психологічні основи діяльності служб професійної орієнтації в Німеччині. Ніжин: Вид-во НДУ ім. М. Гоголя, 2006. 91 с.
2. Абульханова К. А. Психология и сознание личности. Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности. Воронеж: МОДЭК, 1999. 224 с. (Психология отечества. Избранные психологические труды в 70 т.).
3. Адоньєва Ю. А. Формування метакогнітивних умінь у майбутніх дизайнерів у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Запорізький нац. ун-т. Запоріжжя, 2017. 276 с.
4. Акбиева З. С. Психология карьеры и профессионально-релевантное поведение специалиста / Московский психолого-социальный институт. Воронеж: МОДЭК, 2008. 328 с.
5. Акмеологія з основами психології кар'єри: навч.-метод. посіб. / уклад. О. М. Гавалешко, В. В. Пасніченко, Т. А. Кривко. Чернівці: Рута, 2004. 84 с.
6. Акмеологические основы профессионального самосознания личности: учеб. пособие. Астрахань: Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. 330 с.
7. Алексєєва С. В. Сучасні методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*: наук.-метод. журн. 2012. № 1(2). С. 62–67.
8. Алексєєва С. В. Формування готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*: зб. наук. праць. Кам'янець-Подільський: Зволейко Д. Г., 2012. Вип.16, кн. 2. С. 3–12.
9. Алексєєва С. В. Психолого-педагогічні чинники формування професійної придатності майбутнього фахівця в умовах сучасної освіти. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*: зб. статей. Ялта: РВВ КГУ, 2012. Вип. 36, ч. 1. С. 30–34.

10. Алексєєва С. В. Психолого-педагогічний супровід обдарованої молоді у підготовці до вибору професійної кар'єри. *Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика*: зб. наук. праць. Київ: Інститут обдар. дитини, 2013. Вип. 10. С. 115–23.

11. Алексєєва С. В. Наукові теорії розвитку професійної кар'єри в сучасних концепціях професійної педагогіки. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. праць / редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. Київ; Вінниця: Планер, 2014. Вип. 38. С. 100–103.

12. Алексєєва С. В. Особливості розвитку професійної кар'єри у дизайнерській діяльності. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент*: зб. наук. праць / редкол.: В. Ф. Орлов (голова). Київ: Тонар, 2014. Вип. 9. С. 75–91.

13. Алексєєва С. В. Сучасні підходи до розвитку професійної кар'єри: педагогічний аспект. *Проблеми сучасного педагогічного образования. Серія: педагогіка і психологія*: сб. статей. Ялта: РІО ГПА, 2015. Вып. 47, ч. 5. С. 3–8.

14. Алексєєва С. В. Організація діяльності педагогічного колективу з підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю. *Теорія і методика професійної освіти*: електр. наук. фах. вид. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. 2015. Вип. 6. URL: <http://www.tmpe.profua.info/images/docs/6/15alekseeva.pdf> (дата звернення: 11.08.2018).

15. Алексєєва С. В. Тренінгові технології розвитку професійної кар'єри у процесі підготовки фахівців з дизайну. *Професійно-технічна освіта*. 2015. № 3(68). С. 22–25.

16. Алексєєва С. В. Особливості розвитку дизайнерської кар'єри в економічно розвинених країнах світу. *Теорія і методика професійної освіти*:

електр. наук. фах. вид. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. 2015. Вип. 7. URL: <http://www.tmpe.profua.info/images/docs/7/15alekseeva.pdf> (дата звернення: 11.08.2018).

17. Алексеева С. В. Інформаційне освітнє середовище підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. праць / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Київ: Поліграфсервіс, 2015. Вип. 10. С. 72–78.

18. Алексеева С. В. Тенденції розвитку професійної кар'єри дизайнерів у країнах Європи (на прикладі Німеччини, Великобританії та Франції). *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент*: зб. наук. праць / Мистецький ін-т худ. моделювання та дизайну ім. С. Далі, Інститут проф.-техн. освіти України; редкол.: В. Ф. Орлов (голова). Київ: Тонар, 2015. Вип. 10. С. 44–57.

19. Алексеева С. В. Особливості педагогічного процесу підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. Вип. 9. С. 8–12.

20. Алексеева С. В. Формування професійно-пізнавального інтересу майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Теорія і методика професійної освіти*: електр. наук. фах. вид. / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. 2015. Вип. 8. URL: <http://www.tmpe.profua.info/images/docs/8/16alekseeva.pdf> (дата звернення: 11.08.2018).

21. Алексеева С. В. Modern forms of preparing of future designers to development of professional career. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. праць / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Київ, 2016. Вип. 11. С. 103–107.

22. Алексеева С. В. Форми та методи он-лайн консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри. *Сучасні інформаційні*

технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: зб. наук. праць / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського та ін.; редкол.: Р. С. Гуревич, А. М. Коломієць та ін. Вінниця, 2016. С. 194–198.

23. Алексєєва С. В. Інформаційні технології консультування майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри. *Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти:* зб. наук. праць / Кіровоградський держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2016. Вип. 9, ч. 3. С. 128–130.

24. Алексєєва С. В. Педагогічне проектування системи підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Теорія і методика професійної освіти* електр. наук. фах. вид. / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. 2016. Вип. 10. URL: http://tmpo.ivet-ua.science/Vol.10/16tmpo_10_alekseeva.pdf (дата звернення: 11.08.2018)

25. Алексєєва С. В. Дидактичні підходи контамінації, інтенсифікації змісту та компліментарності форм, методів, прийомів підготовки майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Педагогічні науки:* зб. наук. праць / Мистецький ін-т худ. моделювання та дизайну ім. С. Далі, Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. Ф. Орлов (голова). Київ, 2016. Вип. 11. С. 121–133.

26. Алексєєва С. В. Динаміка готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка:* зб. наук. праць / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Павлоград, 2017. Вип. 13. С. 59–65.

27. Алексєєва С. В. Особливості підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри в Італії. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка:* зб. наук.

праць / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Житомир, 2017. Вип. 14. С. 140–145.

28. Алексеєва С. В. Особливості розвитку професійної кар'єри дизайнерів у Скандинавських країнах. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент. Серія: Педагогічні науки*: зб. наук. пр. / Мистецький ін-т худ. моделювання та дизайну ім. С. Далі, Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. Ф. Орлов (голова). Київ, 2017. Вип. 12. С. 132–140.

29. Алексеєва С. В. Сучасний погляд на підготовку майбутніх фахівців до розвитку кар'єри в системі дизайн-освіти. *Педагогічні науки*: зб. наук. праць / Херсонський держ. ун-т. Херсон, 2018. Вип. LXXXI, т. 2. С. 94–98.

30. Алексеєва С. В. Модель підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент*: зб. наук. пр. / Мистецький ін-т худ. моделювання та дизайну ім. С. Далі, Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України; редкол.: В. Ф. Орлов (голова). Київ, 2018. Вип. 13. С. 16–26.

31. Алексеєва С. В. Концепція підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. праць / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Житомир, 2018. Вип. 17. С. 22–26.

32. Алексеєва С. В. Освітнє середовище підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Науковий огляд. Серія: Педагогіка і психологія*: міжнар. наук. журн. / Центр міжнар. наук. співробітництва, 2015. № 5 (15). С. 64–71.

33. Алексеєва С. В. Підготовка дизайнерів до розвитку кар'єри як чинник формування конкурентоспроможності фахівців на ринку праці. *Науковий огляд. Серія: педагогіка і психологія*: міжнар. наук. журн. / Центр міжнар. наук. співробітництва, 2015. № 8(18). С. 93–98.

34. Алексеева С. В. Форсайт у підготовці майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Науковий огляд. Серія: педагогіка і психологія: міжнар. наук. журн. / Центр міжнар. наук. співробітництва*, 2015. № 9 (19). С. 73–79.

35. Алексеева С. В. Theoretical and methodical bases of preparation of future designers at the college of artistic profile to the development of professional career. *Молодий вчений*. 2016. № 3(30). С. 343– 346. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/30/> (дата звернення: 11.08.2018).

36. Алексеева С. В. Емоційна регуляція навчально-пізнавальної діяльності майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри. *Молодий вчений*. 2016. № 1(28). С. 60– 63. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/28/http://molodyvcheny.in.ua/ru/archive/28/> (дата звернення: 11.08.2018).

37. Алексеева С. В. Акмеологические технологии в подготовке к профессиональной деятельности будущих специалистов. *Профессиональное образование*. Минск, 2018. № 2 (32). С. 22– 25.

38. Алексеева С. В. Методика підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри. *Imperatives of development of civil society in promoting national competitiveness: Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference*. Batumi, Georgia: Publishing House “Kalmosani”, 2018. Vol. 1, December 13–14. С. 255–257.

39. Алексеева С. В. Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукр. (звіт.) наук.-практ. конф. (м. Київ. 7, 14 квіт. 2016 р.) / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ПІТО НАПН України, 2016. Т. 2. С. 30–32.*

40. Алексеева С. В. Підходи фасілітації і конгруентності у підготовці майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри в умовах кризових

викликів сучасності. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності*: матеріали методол. семінару НАПН України (24 берез. 2016 р.) / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2016. С.79–85. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/704987/> (дата звернення: 12.08.2018).

41. Алексєєва С. В. Психолого-педагогічні засоби підготовки дизайнерів до розвитку професійної кар'єри. *Питання сучасної науки і освіти*: матеріали XI Міжнар. наук. інтернет-конф. (14-15 лип. 2015 р.). Київ, 2015. С. 67–73.

42. Алексєєва С. В. Сучасні концепції розвитку професійної кар'єри. *Інновації та традиції в сучасній науковій думці*: матеріали IV Міжнар. наук. інтернет-конф. (17 – 19 серп. 2015 р.). Київ, 2015. С. 79–83.

43. Алексєєва С. В. Психологічні засоби підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., (10 – 11 листоп. 2015 р. м. Хмельницький). Хмельницький, 2015. С. 23.

44. Алексєєва С. В. Акмеологический подход в подготовке будущих специалистов к развитию профессиональной карьеры. *Теорія і практика освіти в сучасному світі*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (13–14 листоп. 2015 р., м. Чернігів). Херсон: Гельветика, 2015. С. 54–57.

45. Алексєєва С. В. Використання мережі Інтернет у процесі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку кар'єри. *Сучасна наука в мережі Інтернет*: матеріали XII Міжнар. наук. інтернет-конф. (16–18 лют. 2016). Київ: Меганом, 2016. С. 30–38.

46. Алексєєва С. В. Система онлайн-консультування з розвитку кар'єри у професійних навчальних закладах: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Проблеми та інновації в природничій, технологічній та професійній освіті*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн-інтернет конф. (20-23 квіт. 2016 р.) / Кіровоградський держ. пед. ун-т ім. В. Винниченка; за заг. ред. М. І.

Садового та О. В.Єжової. Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2016. С. 40–43.

47. Алексєєва С. В. Психолого-педагогічні проблеми навчання, виховання та розвитку кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (16-18 трав. 2016 р., Київ – Вінниця) / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського та ін. Вінниця, 2016. С. 15.

48. Алексєєва С. В. Проблема підготовки майбутніх фахівців до розвитку кар'єри у системі професійної освіти. *Сучасні досягнення вітчизняних вчених у галузі педагогічних та психологічних наук*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (3–4 берез. 2017 р., м. Київ). Київ: ГО «Київська наукова організація педагогіки та психології», 2017. С. 24–27.

49. Алексєєва С. В. Аспекти самоактуалізації майбутніх дизайнерів у підготовці до розвитку професійної кар'єри. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*: матеріали IX міжнар. наук.-практ. конф. (10 листоп. 2017 р., м. Хмельницький) / редкол.: Н. Г. Ничкало, М. Є. Скиба, В. О. Радкевич та ін. Хмельницький: ХНУ, 2017. С. 113–114.

50. Алексєєва С. В. Методика визначення професійної придатності майбутніх фахівців до опанування певного виду професії: метод. посіб. Київ: Вид-во МІХМД ім. С. Далі, 2012. 144 с.

51. Алексєєва С. В. Дослідницька діяльність з дизайну: теорія та практика. Монографія. Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2014. – 180 с.

52. Алексєєва С. В. Методичні рекомендації щодо формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри: метод. рек. Київ: Вид-во МІХМД ім. С. Далі, 2013. 52 с.

53. Алексеева С. В. Методика діагностування готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри: метод. рек. Київ: Вид-во МІХМД ім. С. Далі, 2014. 76 с.

54. Алексеева С. В. Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю: метод. рек. Київ: Вид-во МІХМД ім. С. Далі, 2014. 48 с.

55. Алексеева С. В. Педагогічна система підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах художнього профілю: методичні рекомендації. Київ: Вид-во МІХМД ім. С. Далі, 2014. 61 с.

56. Алексеева С. В. Професія і кар'єра: програма авторського спеціалізованого навчального курсу для навчальних закладів художнього профілю. Київ: МІХМД ім. С. Далі, 2016. 11 с.

57. Алексеева С. В. Формування готовності майбутніх фахівців до вибору та реалізації професійної кар'єри. *Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика: монографія* / Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.; за наук. ред. Д. О. Закатнова. Київ: Поліграфсервіс, 2014. 196 с.

58. Алексеева С. В. Педагогічне проектування системи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри у професійних навчальних закладах. *Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія* / Алексеева С. В., Єршова Л. М., Орлов В. Ф. та ін.; за ред. Д. О. Закатнова. Київ: ІІТО НАПН України, 2018. 220 с.

59. Алексеева С. В. Онлайн-консультування з розвитку кар'єри у системі професійної освіти. *Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навч. посібник* / Алексеева С. В., Єршова Л. М., Орлов В. Ф. та ін.; за наук. ред. Д. О. Закатнова. Житомир: Полісся, 2018. 186 с.

60. Алексєєва С. В. Онлайн-консультування з професійної кар'єри: досвід та перспективи. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (29 берез. – 13 квіт. 2017 р. м. Київ) / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. С. 76–80.

61. Алексєєва С. В. Інформаційні можливості та перспективи онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (5-19 берез. 2018 р., м. Київ) / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. С. 43–45.

62. Алексєєва-Тімченко К. С. Особенности формирования профессиональной карьеры в национальном контексте. *Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки*: наук. журн. Одеса, 2003. Т. 8, вип. 9. С. 296–301.

63. Алексєєва-Тімченко К. С. Биографический метод в изучении механизмов построения карьеры. *Філософські пошуки*. Львів-Одеса: Cogito- Центр Європи, 2003. Вип. XIV-XV. С. 87–92.

64. Алексєєва-Тімченко К. С. Соціальні умови формування успішної кар'єри: дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Одеський нац. ун-т ім. І. І. Мечникова. Ін-т соціальних наук. Одеса, 2007. 181 с.

65. Альшевська Н. Кар'єра як соціальний феномен: сутність, ознаки, технології побудови. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2000. № 2. С. 7-9.

66. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды: в 2-х т. Москва: Педагогика, 1980. Т. 1. 338 с.

67. Андреев А. А. Педагогика высшей школы: новый курс. Москва: Московский междунар. ин-т эконометрики, информатики, финансов и права, 2002. 264 с.

68. Андрущенко В. П. Сучасна державна освітня політика України: спроба прогностичного аналізу. *Формування державної освітньої політики: філософські, теоретичні та прикладні аспекти*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 2016. С. 4–12.

69. Антонович Є. А. Теоретико-методологічні засади дизайну. *Скрижалі. Декоративне мистецтво і дизайн: наук.-мист. Студії* / Київський держ. ін-т декоративно-прикладного мистецтва і дизайну ім. М.Бойчука; редкол.: М. Г.Чобітько, І. І. Міщенко та ін. Київ; Чернівці: Родовід, 2009. С. 199–204.

70. Антонович Є. А. Теорія і методика дизайну в контексті розвитку концепції сучасного національного дизайну. *Педагогіка вищої та середньої школи*: зб. наук. праць / Криворізький держ. пед ун-т. Кривий Ріг, 2005. Вип. 13. С. 3–8

71. Арефьева О. В. Профессиональная подготовка студентов-дизайнеров в процессе обучения компьютерной графике: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Магнитогорский гос. ун-т. Магнитогорск, 2007. 21 с.

72. Арсланов Ф. Г. Образ профессии как элемент карьерной ориентации в сознании учащихся в их профессиональном становлении. *Педагогические науки*. 2008. № 2. С. 129–131.

73. Артемова О. І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2010. № 1. URL: <http://social-science.com.ua/article/186> (дата звернення: 11.06.2017).

74. Артемова Л. К. Формирование образовательно-профессионального маршрута старшеклассников. *Педагогическое образование и наука*. 2007. № 3. С. 42–44.

75. Аткинсон Д. Мотивация и достижения личности. Мотивация и деятельность. СПб.: Питер, 2003. С. 231–298.

76. Бабанский Ю. К. Педагогика / под общ. ред. Г. Нойнера, Ю. Бабанского. Москва: Педагогика, 1984. 366 с.

77. Базиль Л. Центри зайнятості і центри професійної кар'єри: цілі та завдання. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (5-19 берез. 2018 р., м. Київ) / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. С. 36–38.*

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

79. Базиль Л. О. Концепція функціонування центрів професійної кар'єри у закладах освіти. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти: тези міжнар. наук.-практ. конф. URL: https://lib.iitta.gov.ua/713005/1/%D0%91%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D0%BB%D1%8C_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%93%D0%BB%D1%83%D1%85%D1%96%D0%B2-1.pdf (дата звернення: 18.08.2018).*

80. Базиліук Е. В. Особливості викладання дизайнерських дисциплін в контексті нової парадигми освіти. *Концепція сучасної мистецько-дизайнерської освіти України в умовах євроінтеграції: матеріали Міжнар. наук.-метод. конф. професорсько-викладацького складу і молодих учених (15-16 жовт. 2015 р., м. Харків) / за заг. ред. В. Я. Даниленка. Харків: ХДАДМ, 2015. С. 5–7.*

81. Батаршев А. В., Алексеева И. Ю., Майорова Е. В. Диагностика профессионально важных качеств. СПб.: Питер, 2007. 192 с.

82. Башук Л. Психодіагностика мотиваційних чинників працевлаштування молоді. *Практична психологія та соціальна робота. 2008. № 12. С. 58–63.*

83. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии. Москва: Педагогика, 1989. 192 с.

84. Березовська Л. І. Психологічні особливості кар'єри особистості. *Вісник Національного університету оборони України: зб. наук. праць*. Київ: НУОУ, 2015. № 1(44). С. 212–217.
85. Бех І., Кононко О. Наукові засади проведення експерименту. *Рідна школа*. 2001. № 10. С. 36-40.
86. Бех І. Д. Виховання особистості: сходження до духовності. Київ: Либідь, 2006. 272 с.
87. Бикова В. О. Про досвід створення Центру кар'єри в Дніпропетровському університеті економіки та права: питання працевлаштування та професійної кар'єри випускників в умовах ринку праці. *Проблеми залучення молоді до процесу прийняття рішень на місцевому і регіональному рівнях: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. / Інститут проблем виховання АПН (15-16 груд. 2005 р., м. Київ)*. Київ, 2005. С. 16–17.
88. Биков В. Ю. Методичні системи сучасний інформаційних освітніх технологій. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/11083983.pdf> (дата звернення: 11.08.2018).
89. Біскуп В. Декомпозиційна структура інтегральної кар'єрної компетентності та її складові. *Психологія і суспільство*. 2010. № 4. С. 82–91.
90. Богдан Н. Н. Технология карьеры: учеб. пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2003. 156 с.
91. Бодалев А. А., Рудкевич А.А. О содержательном наполнении понятия «карьера» и её вариантах. *Как становятся великими или выдающимися?* Москва: КВАНТ, 1997. С. 53–57.
92. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Москва: Изд-во Институт психологии РАН, 2001. 278 с.
93. Бодров В. А. Методология системного и субъектно-деятельностного подходов в исследованиях профессиональной пригодности. Москва: Изд-во Института психологии РАН, 2005. 359 с.

94. Божко Т. О. Креативність у структурі підготовки дизайнерів-графіків. *Скрижалі. Декоративне мистецтво і дизайн: наук.-мист. Студії / Київський держ. ін-т декоративно-прикладного мистецтва і дизайну ім. М. Бойчука; редкол.: М. Г. Чобітько, І. І. Міщенко та ін. Київ; Чернівці: Родовід, 2009. С. 211–213.*
95. Большакова А. М. Особистісна реалізованість людини в онтогенезі: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2011. 36 с.
96. Бондар В. Дидактика: підруч. Київ: Либідь, 2005. 264 с.
97. Бондаренко В. В. Перспективи розвитку дизайнерської освіти та творчі зв'язки дизайнерських шкіл. *Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтв: зб. наук. праць / за ред. В. Я. Даниленка. Харків: ХДАДМ, 2009. 164 с.*
98. Бондаренко Л. Акмеологія та аксіологія – нові акценти в інноваційному освітньому просторі. *Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. Умань, 2010. №. 1. С. 27–33.*
99. Бондаренко М. І. Самоосвіта, її мотиви та професійна спрямованість студентів. *Вісник Глухівського держ. пед. ун-ту. Серія: Педагогічні науки: зб. наук. праць. Глухів, 2007. Вип. 10. С. 59–62.*
100. Бондарчук О. І. Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія: зб. наук. праць / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2002. Ч. 6. С. 86–89.*
101. Бондар С. Перспективні педагогічні технології: навч. посібник / Бондар С, Момот Л., Липова Л., Головка М.; за ред. С. Бондар. Рівне: Тетіс, 2003. 200 с.
102. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: етапи, типи професійної кар'єри. *Проблеми загальної педагогіки та психології: зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2007. Т. 9, ч. 4. С. 94–101.*

103. Бундина Ю. М. Формирование профессиональной компетентности студентов-дизайнеров как аксиологическая проблема. *Вестник Одесского гос. ун-та*. 2006. Т. 1, № 6. С. 92–97.
104. Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2001. 528 с.
105. Бурляева В. А. Подготовка старшеклассников в учреждении дополнительного образования к планированию профессиональной карьеры: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Северо-Кавказский гос. техн. ун-т. Ставрополь, 2002. 178 с.
106. Бутенко Г. П. Діагностування навчальних досягнень учнів у системі шкільної освіти Великої Британії: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2006. 20 с.
107. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ: Ірпінь: Перун, 2009. 1736 с.
108. Вербицкий А. А. Теория и технологии контекстного образования: учеб. пособие. Москва: МПГУ, 2017. 248 с.
109. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. / 2-ге вид. Київ: ЦУЛ, 2009. 502 с.
110. Виллюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. Москва: Изд-во МГУ, 1990. 228 с.
111. Вишнякова М. Управление карьерой: стратегический план развития карьеры. *Управление персоналом*. 2006. № 11. С. 12–17.
112. Вітківська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2002. 21 с.
113. Волков О. І. Система якості вищих навчальних закладів: теорія і практика / О. І. Волков, Л. М. Віткін, Г. І. Хімичева та ін. Київ: Наукова думка, 2006. 301 с.

114. Володарська В. Професійна соціалізація молоді: мотиви вибору професії: результати дослідження серед студентів. *Профільне навчання: теорія і практика*: зб. наук. пр. за матеріалами методологічного семінару АПН України / Відділення дидактики, методики та інформаційних технологій в освіті АПН України, Ін-т педагогіки. Київ, 2006. С. 94–99.
115. Волощук І. С. Основи наукових досліджень. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Вид-во Нац. ун-ту ім. М. Драгоманова, 2006. 107 с.
116. Воробйов А. Н., Певень А. В. Планирование профессиональной карьеры. Курск: КПУ, 2006. 150 с.
117. Воронкова И. А. Моделирование и профессиональная проба как способ самоопределения в выборе профессии. *Открытое и дистанционное образование*. 2011. № 3. С. 5–11.
118. Гаврикова Т. В. Профессиональное самоопределение учащихся в образовательных учреждениях США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Государственный науч.-исслед. Ин-т семьи и воспитания. Москва, 2006. 203 с.
119. Галецька І. І. Психологічні чинники професійної ідентифікації студентської молоді: зв'язок професійної ідентифікації з професійним самовизначенням, вибором професії, професійним становленням, психологічним здоров'ям. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти*: зб. наук. пр. / Рівненський держ. гуманіт. ун-т. Рівне, 2007. Вип. 37. С. 39–43.
120. Галян І. М. Психодіагностика: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2009. 464 с.
121. Генисаретский О. И. Компетентность и эффективность человеческого капитала / Центр гуманитарных технологий. *Гуманитарный портал*: сайт. 2012. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/6120> (дата звернення: 20.09.2018).

122. Генисаретский О. И. Вопросы о развитии / Центр гуманитарных технологий. *Гуманитарный портал*: 2006. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/2683> (дата звернення: 20.05.2018).
123. Генисаретский О. И. Дизайн и культура. Москва: ВНИИТЭ, 1994. 165 с.
124. Гершунский Б. С. Педагогическая прогностика: методология, теория, практика. Київ: Вища школа, 1986. 200 с.
125. Гнезділова К. М., Касярум С. О. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи: навч. посіб. Черкаси: Чабаненко Ю. А., 2011. 124 с.
126. Глазычев В. Л. Дизайн как он есть / изд 2-е, доп. Москва: Европа, 2006. 320 с.
127. Глазычев В. Л. Проблемы дизайна. Москва: Архитектура-С, 2005. 286 с.
128. Головань М. С. Знання як педагогічна категорія. *Сучасна картина світу: природа, суспільство, людина*: зб. наук. праць / ДВНЗ «Українська акад. банківської справи Нац. банку України». Суми, 2008. С. 104–112.
129. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь, 1997. 375 с.
130. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям. Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с.
131. Горгома В. С., Козина А. В. Формирование готовности к профессиональному самоопределению личности: учебно-метод. пособие. Ставрополь: Бюро новостей, 2005. 116 с.
132. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения: учеб. пособие. Москва: Академия, 2006. 336 с.
133. Грабовецький Б. Є. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2010. 171 с.

134. Грень Л. Мотивация достижения успеха как условие формирования профессионального самосознания студентов: структура мотивации к учению. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2008. № 1. С. 43–51.
135. Гриншпун С. Опыт создания государственной службы профориентации во Франции. *Педагогика*. 2004. № 7. С. 85–91.
136. Губерський Л., Андрущенко В., Михальченко М. Культура. Ідеологія. Особистість. Київ: Знання України, 2002. 575 с.
137. Гуржій А. М., Овчарук О. В. Дискусійні аспекти інформаційно-комунікаційної компетентності: міжнародні підходи та українські перспективи. *Інформаційні технології в освіті*. 2013. № 15. С. 38–40.
138. Гуревич Р. С. Теорія і практика навчання у професійно-технічних навчальних закладах: монографія. Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2008. 410 с.
139. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения. Москва: ИНТОР, 1996. 544 с.
140. Даниленко В. Я. Дизайн України у світовому контексті художньо-проектної культури: монографія. Харків: ХДАДМ, Колорит, 2005. 244 с.
141. Даниленко В. Я. Особливості внеску Франції та Італії у встановлення дизайну як професії. *Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтва*. 2002. № 12. С. 3–8.
142. Даниленко В. Я. Основы дизайна: учеб. пособие. Харьков: ХДАДМ, 2003. 118 с.
143. Дворецька Г. В. Соціологія: навч. посіб / вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: КНЕУ, 2002. 472 с.
144. Деркач А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: методолого-прикладные основы акмеологического исследования. Москва: Изд-во Моск. психолого-социал. ин-та, 2000. 391 с.

145. Дж.Цитрин, Смит Р. Пять принципов выдающейся карьеры: Как достичь успеха, получая удовлетворение от работы / пер. с англ. Москва: Добрая книга, 2005. 352с.

146. Джонс Р. Как сделать карьеру: практическое руководство для всех. / пер. с англ. Челябинск: Урал ПТО, 2009. 314 с.

147. Дмитрюк С. В. Форми і методи професійної підготовки майбутніх дизайнерів у ВНЗ Великої Британії. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т ім. Григорія Сковороди»*. 2016. Тем. вип.: Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. URL:

<https://er.knutd.edu.ua/bitstream/20підготовки%20майб%20дизайнеров.pdf>

(дата звернення: 11.06.2018).

148. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. *Соціальна психологія*. 2005. № 2 (10). С. 64–71.

149. Долгих Л. Гендерні особливості кар'єрних стратегій студентської молоді: кар'єрні орієнтири як свідоме планування професійних виборів. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. Т. 8, вип. 7. С. 169–175.

150. Дубасенюк О. Професійна педагогічна освіта: акме-синергетичний підхід: монографія / О. А. Дубасенюк, О. Є. Антонова, О. С. Березюк та ін.; за ред.: О. А. Дубасенюк; Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 388 с.

151. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд-во Белорус. ун-та, 2007. 176 с.

152. Ёлочкин М. Е. Подготовка специалиста-дизайнера среднего звена в условиях организации инновационной образовательной среды: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Институт развития проф. образования. Москва, 2010. 321 с.

153. Єршова Л. М. Макроекономічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. праць / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. Павлоград: ІМА-прес, 2017. Вип. 13. С. 22–29.

154. Єршова Л. Соціально-психологічні фактори впливу на розвиток професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти. Професійна педагогіка*. 2017. № 14. С. 22–29.

155. Єршова Л. Трансформація аксіологічного компоненту вітчизняної професійної освіти. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2018. № 16. С. 162–168.

156. Єршова Л. Науково-експериментальні дослідження як мотиватор розвитку професійної кар'єри. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5-19 берез. 2018 р.) / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2018. С. 38–41.

157. Єршова Л. М. Гендерні особливості мотивації учнів професійно-технічних навчальних закладів до вибору професії та розвитку професійної кар'єри. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної), присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез. – 13 квіт. 2017 р.). / Інститут проф.-техн. освіти НАПН України; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. С. 134–137.

158. Єршова О. М. Генезис підготовки фахівця-дизайнера. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*: зб. наук. праць / Харківський політехн. ін-т, Нац. техн. ун-т; ред.: Л. Л. Товажнянський, О. Г. Романовський. Харків, 2012. № 30. С. 91–100.

159. Жданова С. Ю. Особенности представлений студентов о карьере. *Вектор науки Тольяттинского гос. ун-та. Серия: Педагогика, психология*. 2011. № 4. С. 102–105.
160. Жданович А. А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Институт психологии РАН. Москва, 2011. 277 с.
161. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования / 2-е изд. Москва: Академия, 2005. 208 с.
162. Загвязинский В. И. Теория обучения: современная интерпретация: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2001. 188 с.
163. Зайцева О. М. Профорієнтаційний супровід професійної кар'єри (на прикладі досвіду Германії): сучасні підходи в наданні профорієнтаційних послуг різним категоріям населення. *Вісник Глухівського держ. пед. ун-ту. Серія: Педагогічні науки*. Глухів, 2007. Вип. 9. С. 111–114.
164. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2012. 160 с.
165. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». *Законодавство України / Верховна Рада України: офіц. сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2998-12#Text> (дата звернення: 20.02.2018).
166. Закон України «Про освіту». *Законодавство України / Верховна Рада України: офіц. сайт*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 20.02.2018).
167. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов. Москва: ФЛИНТА; МСПИ, 2000. 648 с.
168. Занюк С. С. Психология мотивации. Киев: Эльга-Н: Ника-Центр, 2001. 352 с.

169. Занюк С. С. Теоретичні та практичні аспекти формування мотивації досягнення. *Науковий вісник Волині. Серія: Педагогічні та психологічні науки*. Луцьк, 2008. № 9. С. 55–59.
170. Зарицька В. В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. *Вісник Харківського нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Серія: Психологія*. Харків: ХНПУ, 2014. Вип. 49. С. 42–51.
171. Захарова С. О. Самореалізація людини в дизайнерській діяльності як вираження творчого духу у нелінійному суспільстві. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Запоріжжя, 2011. Вип. 46. С. 109–126.
172. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / 3-е изд., стереотип. Москва: Академия, 2009. 240 с.
173. Зимогляд Н. С. Модель професійної діяльності дизайнера одягу з проектування швейних виробів. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. пр. / Українська інж.-пед. акад.* Харків, 2010. Вип. 28/29. С. 48–57.
174. Зязюн І. А. Філософія поступу і прогнозу освітньої системи. *Педагогічна майстерність: проблеми, пошуки, перспективи*: монографія. Київ; Глухів: РВВ ГДПУ, 2005. 187 с.
175. Идзиковски Б. Формирование ценностных ориентаций, влияющих на жизненную и профессиональную карьеру молодежи в Польше: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Институт общего и среднего образования. Москва, 1997. 349 с.
176. Інноваційні педагогічні технології навчання професії: монографія / Нікуліна А. С., Максименко Ю. Б., Матвеев Г. П. та ін.; за ред. А. С. Нікуліної. Донецьк: Донецький ІПОІПП, 2005. 385 с.
177. Кабаченко Т. С. Психология управления: учеб. пособие. Москва: Педагогическое общество России, 2000. 384 с.
178. Кабаченко Т. С. Методы психологического воздействия: учеб. пособие. Москва: Педагогическое общество России, 2000. 539 с.

179. Кадемія М. Ю. Інформаційно-комунікаційні технології навчання: словник-госарій / М. Ю. Кадемія, М. М. Козяр, Т. Є. Рак. Львів: СПОЛОМ, 2011. 327 с.

180. Кайдановська О. О. Формування творчого мислення майбутніх учителів образотворчого мистецтва в процесі вивчення основ композиції: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2004. 251 с.

181. Кайріс О. Д. Практикум із загальної психології: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закладів. Київ: Університет ім. Б. Грінченка, 2013. 252 с.

182. Калениченко Р. А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: основні мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри. *Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти*: зб. наук. пр. / Національний техн. ун-т; Харк. політехн. ін-т. Харків, 2006. Вип. 9/10. С. 129–135.

183. Каленський А. А. Застосування педагогічних інформаційних технологій у навчальному процесі вищої школи: монографія. Київ: НАКККіМ, 2011. 268 с.

184. Калитка О. Профорієнтація по-американськи: профорієнтаційна робота серед учнів шкіл та студентів вищих навчальних закладів в США. *Профтехосвіта*. 2009. № 4. С. 94–95.

185. Канівець Т. М. Комплекс методик для дослідження психологічної готовності студентів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Психологічні основи управління та організаційного розвитку в системі державної служби*: тези VII Міжнар. наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (23-25 верес. 2010 р., м. Луцьк) / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон, О. А. Філь, Т. М. Литвиненко. Луцьк, 2010 С. 60–61.

186. Канівець Т. М. Мотиваційний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: зміст, структура, рівень розвитку. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*: зб. наук.

праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ, 2012. Вип. 34. С. 264-272.

187. Канівець Т. М. Чинники та умови формування психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія: зб. наук, праць / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ, 2012. Вип. 33. С. 48–52.*

188. Капіца В. Ф., Орлова О. І., Шурупова К. В. Професійна кар'єра успішного фахівця: монографія. Кривий Ріг: Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.

189. Карамушка Л. М., Канівець Т. М. Когнітивний компонент психологічної готовності студентів вищих навчальних закладів до здійснення майбутньої професійної кар'єри: рівень та чинники розвитку. *Теорія і практика управління соціальними системами: щокварт. наук.-практ. журн. Харків: НТУ „ХПІ”, 2012. № 4. С. 3–13.*

190. Карамушка Т. В. Аналіз основних підходів до сутності феномену кар'єра в контексті конкурентоздатності особистості. *Психологічні умови розвитку конкурентоздатної організації: тези VI наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (25-27 червня 2009 р., м. Керч). Керч: Інтерлінк, 2009. С. 133–135.*

191. Карпюк О. А. Фактори формування та розвитку ринку освітніх послуг. *Економіка. Управління. Інновації: електронне наук. фах. вид. / Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка. URL : [http:// www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2009_1/09koarop.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e-journals/eui/2009_1/09koarop.pdf) (дата звернення: 11.04.2018).*

192. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала. Управление персоналом организации: учебник. Москва: ИНФРА-М., 1997. 307 с.

193. Кириленко Т. С. Психологія: емоційна сфера особистості: навч. посіб. Київ: Либідь, 2007. 256 с.

194. Кириллова Н. Б. Медиа среда российской модернизации. Москва: Академический Проект, 2005. URL: <http://www.eartist.narod.ru/text23/0034.htm> (дата звернення: 11.04.2018).

195. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ростовский гос. пед. ун-т. Москва, 2000. 160 с.

196. Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4(14). С. 82–87.

197. Кларин М. В. Современная карьера. *Управление персоналом*. 2008. № 2. С. 34-47.

198. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе: анализ зарубежного опыта. Москва: Знание, 2009. 80 с

199. Клименко М. М. Проектування і розвиток кар'єри інженера: навч. посіб. Київ: Чалчинська Н. В., 2017. 56 с.

200. Клименюк О. В. Виклад та оформлення результатів наукового дослідження: авторський підручник. Ніжин: Аспект-Поліграф, 2007. 398 с.

201. Климов В. П. Научное обеспечение дизайн-образования. *Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской Академии образования*. 2005. № 21 (32). С. 34–35.

202. Климов Е. А. Психолог. Введение в профессию: учеб. пособие по направлению и специальностям психологии. Москва: Академия, 2007. 205 с.

203. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие по специальностям 031000 "Педагогика и психология", 031300 "Социальная педагогика", 033400 "Педагогика" / 3-е изд., стереотип. Москва: Академия, 2007. 301 с.

204. Климов Е. А. Введение в психологию труда: монография / МГУ им. М. В. Ломоносова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Академия, 2004. 334 с.

205. Ковалева Л. Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников в процессе

планирования карьеры: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Томский гос. пед. ун-т. Томск, 2000. 20 с.

206. Кови С., Колосимо Д. Правила выдающейся карьеры / пер. с англ. М. Мацковской. Москва: Эксимо, 2013. 224 с.

207. Кожуховская С. М. Дизайн-образование. Структура. Содержание и методы реализации. Нальчик: Изд-во Кабардино-Балкарского гос. ун-та, 2011. 411 с.

208. Козловський О. В. Как правильно выбрать профессию: методики, тесты, рекомендации. Донецьк: БАО, 2006. 800 с.

209. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.

210. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: учеб. пособие для высш. учебн. заведений / 3-е изд., стереотип. Москва: Академия, 2008. 288 с.

211. Коляда М. Г. Загальні принципи педагогічного проектування і діяльнісний підхід до його реалізації. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*: зб. ст. Ялта, 2006. Вип. 12, ч. 1. С. 95–101.

212. Комашко Н. В. Формування творчої компетентності майбутніх дизайнерів у процесі вивчення комп'ютерної графіки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Черкаський нац. ун-т ім. Богдана Хмельницького. Черкаси, 2011. 20с.

213. Кондратьева М. В. Развитие мотивации достижения у студентов вузов: учебно-методическое пособие. Ставрополь: Изд-во СевКавГТУ, 2005. 104 с.

214. Коноваленко М. Ю. Моделирование деловой карьеры. Москва: Астрель, 2004. 178 с.

215. Конвенція про охорону нематеріальної культурної спадщини (Приєднання див. Закон № [132-VI](#) від 06.03.2008. Дата підписання: 17.10.2003. Дата набрання чинності для України 27.08.2008) *Законодавство*

України / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_d69#Text (дата звернення: 20.01.2018).

216. Конвенція про охорону та заохочення розмаїття форм культурного самовираження: ратифіковано Законом № 1811-VI від 20.01.2010. Дата набрання чинності для України: 10.06.2010. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/952_008#Text (дата звернення: 26.01.2018).

217. Концепція розвитку освіти в Україні на період 2015-2025 рр.: проект. *Ліга-Закон*: юрид. сайт. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT1078.html (дата звернення: 26.01.2018)

218. Концепція Державної цільової програми розвитку національного дизайну на 2011-2021 роки (Проект). *Спілка дизайнерів України*: сайт. URL : <http://www.design.org.ua/documents.php> (дата звернення: 26.01.2017).

219. Корольчук М. С., Осьодло В. І. Психодіагностика: навч. посіб. Київ: Ельга, Ніка-Центр, 2009. 400 с.

220. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. СПб.: Речь, 2005. 222 с.

221. Корчевський Д. О. Теоретико-методичні основи інтеграції змісту практично-технічної підготовки фахівців з комп'ютерної графіки і дизайну: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ: 2017. 42 с.

222. Косяк В. Р. Критерії якості підготовки майбутніх дизайнерів у вищій школі. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2013. Вип. 33. С. 582–588.

223. Краевский В. В. Методология педагогики: новый этап : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. Москва: Академия, 2006. 400 с.

224. Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати. Київ: Грамота, 2005. 448 с.

225. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. Київ: Педагогічна думка, 2009. 520 с.
226. Крицкий А. Планирование карьеры старшеклассников. *Народное образование*. 2009. № 1. С. 207–213.
227. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры. *Психология профессиональной деятельности* / под общ. ред. А. А. Деркача. Москва: РАГС, 2006. С. 82–85.
228. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 192 с.
229. Кудринская Л. А. Профессиональная карьера выпускника технического вуза: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06. Новосибирск, 1995. 20 с.
230. Кузьмина Н. В. Понятие «педагогической системы» и критерии ее оценки. *Методы системного педагогического исследования* / под ред. Н. В. Кузьминой. 2-е изд. Москва: Народное образование, 2002. 52 с.
231. Куриленко В. В. Планирование карьеры и мотивация труда: взаимосвязь, проблемы и пути решения. *Формування ринкової економіки. Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць / ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» та ін.* Київ, 2007. Т. 2, ч. 1. С. 418–429.
232. Курьерова Г. Г. Итальянская модель дизайна. Москва: Изд-во ВНИИТЭ, 2013. 154с.
233. Курьерова Г. Г. Экология предметного мира как стратегия дизайна в постиндустриальный период. Москва: Изд-во ВНИИТЭ, 2008. 132 с.
234. Кыверялг А. А. Методика исследования в профессиональной педагогике. Таллин: Валгус, 1980. 336 с.
235. Лаврентьев А. Н. История дизайна Москва: Гардарики, 2007. 303 с.

236. Лазаренко Н. Ю. Розвиток креативності майбутніх дизайнерів в їх викладацькій діяльності. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2015. Вип. 51. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/8168/1/Lazarenko.pdf> (дата звернення: 18.08.2018).
237. Левитес Д. Г. Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения. Москва: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2003. 320 с.
238. Легенький Ю. Национальная модель дизайна в Украине. *Дизайн-2000*: тезисы док. Междунар. конф. Херсон: ХГТУ, 2000. С. 7–10.
239. Легенький Ю. Дизайн: культурологія та естетика. Київ: КДУТД, 2000. 272 с.
240. Легенький Ю. Г. Дизайн одягу: посібник. Київ: КНУКіМ, 2008. 374 с.
241. Литвин А. В. Методологічні засади поняття “педагогічні умови”: на допомогу здобувачам наукового ступеня. Львів: СПОЛОМ, 2014. 76 с.
242. Лихачев Б. Т. Педагогика: курс лекций / 4-е изд., перераб. и доп. Москва: 2001. 607 с.
243. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук.праць / редкол.: О. Радкевич (голова) та ін. Київ: Поліграфсервіс, 2014. № 8 С. 21–28.
244. Лозовецька В. Т. Потенційні можливості особистості як фактор розвитку її професійної кар'єри. *Освіта для сучасності*. 2015. С. 364-371. URL: http://lib.iitta.gov.ua/11419/1/Валентина_Лозовец_ка_%284%29.pdf (дата звернення: 20.08.2018).
245. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: Міленіум, 2015. 279 с.

246. Лось К. В. Особливості проявів емоційної регуляції на етапах мисленнєвої діяльності суб'єкта. *Актуальні проблеми психології. Т. 7: Екологічна психологія: зб. наук. праць / Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України; за ред. С. Д. Максименка. Житомир, 2010. Вип. 23. С. 122–128.*
247. Лотова И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход. *Человек и Труд. 2003. № 10 С. 69–72.*
248. Луговий В. І. Економічно-організаційні засади освіти в Україні та світі: порівняльний аналіз. *Педагогіка і психологія. 2012. № 1. С. 64–70.*
249. Лузан П. Г. Основи науково-педагогічних досліджень / Лузан П., Сопівник І., Виговська С.; 3-є вид, доповнене. – К.: НАКККіМ, 2011. – 314 с.
250. Лузан П. Г. Концептуальні положення та перспективи впровадження педагогічних технологій. *Науковий вісник Національного аграрного університету: зб. наук. праць. Київ: Вид-во НАУ, 2000. Вип. 33. С. 207–213.*
251. Лузан П. Г. Методичні аспекти формування пізнавальних здібностей студентів. *Нові технології навчання: наук. метод. зб. Київ: Наук.-метод. центр вищої освіти, 2003. Вип. 35. С. 6–20.*
252. Лук'янова Л. Б. Філософсько-педагогічна ідея освіти впродовж життя. *Освіта впродовж життя: вимоги часу. Педагогічні науки. 2014. № 1. С. 44–46.*
253. Лузік Е. В. Теорія самоорганізації освітнього процесу як основа проектування пізнавальної діяльності студентів у вищих навчальних закладах. *Вища освіта України. Тем. вип.: Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. Київ: Генезис, 2009. С. 199–203.*
254. Лукашевич М. Соціологія праці: підруч. Київ: Либідь, 2004. 440 с.
255. Лях Т. Л. Професія. Кар'єра. Успіх: впровадження методики профорієнтації для дітей старшого шкільного віку: метод. посіб. / 2-ге вид., перероб. та доп. Київ: Основа-Принт, 2013. 184 с.

256. Макар З. Ю. Формування мотивації майбутніх дизайнерів до творчого саморозвитку. *Zbior raportow naukowych*. Warszawa: Wydawca: Sp. Z o.o. «Diamond trading tour», 2014. S. 87–92.

257. Макар З. Ю. Методи формування професійних знань і вмінь майбутніх дизайнерів. *Scientific genesis: international scientific-practical conference of pedagogues and psychologists*. Geneva (Switzerland), 2014. Vol. 1. Pp. 150–156.

258. Макар З. Ю. Вимоги до професійних знань і вмінь сучасних фахівців сфери дизайну. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Педагогіка та психологія*. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2014. Вип. 713. С. 108–116.

259. Мак-Клелланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 669 с.

260. Максименко Г. Є. Формування художньо-графічних умінь майбутніх дизайнерів у процесі вивчення фахових дисциплін: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / РВНЗ."Крим. гуманіт. ун-т". Ялта, 2009. 270 с.

261. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ: КММ, 2006. 240 с.

262. Максимов В. Г. Педагогическая диагностика в школе: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений. Москва: Академия, 2002. 272 с.

263. Мала Т. В. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з книжкового дизайну у вищих навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луганський нац. пед. ун-т ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2008. 20 с.

264. Мала Т. В. Технологія впровадження професійно-психологічного тренінгу в процес підготовки компетентних фахівців з графічного дизайну у ВНЗ. *Педагогіка вищої та середньої школи*: зб. наук. пр. / редкол.: В. К. Буряк, Л. В. Кондрашова, Г. Б. Штельмах та ін.; голов. ред. В. К. Буряк. Кривий Ріг,

2009. Вип. 26: Мистецька освіта в Україні (теорія, методи, технології). С. 202–207.

265. Манойлова М. А. МЭИ – Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта. *Академия живого бизнеса*: сайт. URL: <https://www.akademiki.biz/biblioteka-jivoi-informacii/tests/104-mej> (дата звернення: 18.08.2018).

266. Маригодов В. К. Педагогика и психология: аспекты активизации творчества и готовности к профессиональной деятельности: учеб.-метод. пособие. Севастополь: Изд-во СевНТУ, 2004. 169 с.

267. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Знание, 1996. 308 с.

268. Маркова О. М., Семеріков С. О., Стрюк А. М. Хмарні технології навчання: витоки. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2015. Т. 46, вип. 2. С. 29–44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2015_46_2_6 (дата звернення: 25.11.17).

269. Маслоу А. Самоактуализация. Психология личности. Тексты. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1982. 298 с.

270. Масол Л. М. Загальна мистецька освіта: теорія і практика. монографія. АПН України, Інститут проблем виховання. Київ: Промінь, 2006. 432 с.

271. Матюшкин А. М. Мышление, обучение, творчество. Москва: Изд-во Моск. психолого-социального ин-та. Воронеж: МОДЕК, 2003. 720 с.

272. Махмудов Л. Ш. Карьерная ориентация граждан / Поволжский межрегион. учеб. центр. Саратов, 2004. URL: <http://www.pmuc.ru/jornal/number27/mahmudov.htm> (дата звернення: 18.08.2018).

273. Медведев В. Ю. Сущность дизайна: теоретические основы дизайна: учеб. пособие / 3-е изд., исправ. и доп. СПб.: СПГУТД, 2009. 110 с.

274. Мерзлякова О. Кар'єрні орієнтації старшокласників та вибір типу професійної діяльності залежно від емоційної спрямованості. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 5. С. 148–151.

275. Методи психодіагностики в системі професійного відбору: метод. посіб. / уклад.: Скульська В. Є., Міропольська М. А., Ортікова Н. В.; під заг. ред. В. В. Синявського. Київ: ДЦЗ, 2006. 241 с.

276. Методика діагностики інтелектуальної обдарованості осіб: наук.-метод. посіб. / В. П. Тименко, В. У. Кузьменко, А. В. Яковина, З. В. Вдовиченко. Київ: Інформаційні системи, 2009. 164 с.

277. Мигаль С. П. Львівська дизайнерська школа: становлення, проблеми, перспективи. *Діалог культур: Україна у світовому контексті. Художня освіта*: зб. наук. праць / редкол.: І. А. Зязюн (голов. ред.), С. О. Черепанова (упоряд. і відп. ред.), Н. Г. Ничкало, О. П. Рудницька та ін. Львів, 2000. Вип. 5. С. 387–399.

278. Миддлтон Д. Кар'єра / пер. с англ. Москва: Эксмо, 2007. 230 с.

279. Миленкова Р. В. Готовність до самоосвіти як компонент особистісно-професійного розвитку студентів та проблеми її формування. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2011. № 43. С. 31–34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpkov_2011_43_10 (дата звернення: 18.08.2018).

280. Мирзаянова Л. Ф. Технология развития самоэффективности студентов в адаптационный период. URL: <http://mirz.brest.by/5%20five.htm> (дата звернення: 18.08.2018).

281. Миронова-Тихомирова А. С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Морской гос. ун-т им. адм. Невельского. Хабаровск, 2006. 25 с.

282. Митюнина С. В. Модели профессиональной карьеры личности: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.08 / Ивановская гос. текстильная академия. Нижний Новгород, 2006. 168 с.

283. Міропольська М. А. Професійна орієнтація як основа формування та побудови професійної кар'єри. *Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України*. 2004. № 2. С. 17-19.

284. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.

285. Могилевкин Е. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: монография. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. 266 с.

286. Могилевкин Е. А. Успешное прохождение кризисов в карьере молодого специалиста как условие реализации его делового и личностного потенциала. *Управление персоналом*. 2005. № 20. С. 71–73.

287. Могилевкин Е. А. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления: учебно-практ. пособие. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. 280 с.

288. Могилевкин Е. А. Развитие карьерной компетентности молодых специалистов. *Трудоустройство, планирование и реализация карьеры выпускников вузов*: сб. науч. тр. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. Вып. 3. С. 62–70.

289. Могилевкин Е. А. Акмеология карьеры. *Акмеология*. 2007. № 3. С. 69-72.

290. Мокін Б. І. Психолого-педагогічні, соціальні та економічні аспекта вибору професії випускниками шкіл: профорієнтаційна робота у Вінницькому національному технічному університеті. *Гуманізм та освіта*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (21-23 верес. 2004 р., м. Вінниця) / Вінницький нац. техн. ун-т. Вінниця, 2004. Т. 2. С. 274–277.

291. Молл Е. Г. Планирование своей карьеры руководителем. *Вопросы психологии*. 2008. № 3. С. 85-91.

292. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352 с.

293. Молл Е. Г. Психология управленческой карьеры: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.03 / Санкт-Петербургский гос. ун-т. СПб., 2004. 486 с.
294. Моляко В. О. Психологічна готовність до творчої праці. Київ: Освіта, 1989. 48 с.
295. Монахов В. М. Технология проектирования методических систем с заданными свойствами. *Педагогика*. 2011. № 6. С. 43–46.
296. Морзе Н. В. Система методичної підготовки майбутніх вчителів інформатики в педагогічних університетах: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2003. 600 с.
297. Морозов С. М. Психодіагностика: тести. Методика та практика застосування: навч.-метод. посіб. Київ: Вид-во Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка, 2004. 221 с.
298. Морозова Г. П. Организация и методика планирования карьеры менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Российская междунар. академия туризма. Москва, 2004. 203 с.
299. Москаленко Н. О. Ділова кар'єра: конспект лекцій / Харківський нац. економ. ун-т. Харків: ХНЕУ, 2005. 152 с.
300. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А. Деркача. Москва: РАГС, 2007. 352 с.
301. Мосорова Н. Н. Философия дизайна: социально-антропологические проблемы: автореф. дис. ... д-ра философских наук: 09.00.13 / Уральский гос. ун-т им. А. М. Горького. Екатеринбург, 2001. 36 с.
302. Мышинская М. С. Творческое развитие личности студентов вуза на основе индивидуализации дизайн-образования: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Магнитогорский гос. ун-т. Магнитогорск, 2010. 23 с.
303. Нагорная А. Г. Формирование готовности к планированию профессиональной карьеры у студентов вуза: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Институт пед. образования. СПб., 2011. 250 с.

304. Назар М. М. Потенціали інтернет-тренінгів для оптимізації психологічного стану студентів. *Психологія і особистість*. 2013. № 1(3). С. 120-130.

305. Національна доктрина розвитку освіти: затверджена Указом Президента України від 17.04.2002 № 347/2002. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 26.01.2018).

306. Невструева Т. Х. Динамика кар'єрних орієнтацій личности руководителя. *Соціальні та гуманітарні науки*. 2006. № 1(09). С. 51–59.

307. Нестеренко Г. О. Синергетичний вимір самореалізації особистості в умовах трансформації суспільства: дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Запорізький держ. ун-т. Запоріжжя, 2002. 201 с.

308. Ничкало Н. Г. Стандарти професійної освіти: сучасні підходи. *Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика*: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Хмельницький: ТУП, 2002. С. 14 – 33.

309. Нищета В. А. Інтеграція освітніх підходів у шкільній українськомовній освіті. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія: Філологічна. Острог, 2017. Вип. 68. С. 149–155.

310. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91–04.

311. Огнев'юк В. О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку: монографія. Київ: Знання України, 2003. 450 с.

312. Оксамитна С. М. Самовизначення громадян в соціальній структурі українського суспільства. *Грані: наук.-теор. і громадсько-політ. альманах*. 2015. № 1(117). С. 67–72.

313. Олійник В. В. Відкрита післядипломна педагогічна освіта і дистанційне навчання в запитаннях і відповідях: наук.-метод. посіб. / ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ: А.С.К, 2013. 312 с

314. Орлов В. Ф. Проблеми проектування професійної кар'єри майбутніх фахівців із дизайну. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент*: зб. наук. праць. Київ: Тонар, 2015. Вип. 10. С. 5–17.

315. Орлов В. Ф. Інтеграційний підхід до формування й розвитку професійної компетентності та кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів. *Професійна освіта в умовах інтеграційних процесів: теорія і практика*: зб. наук. праць: у 2 ч. / за заг. ред. С. С. Вітвицької, Н. Колесник. Житомир: Н. М. Левковець, 2017. Ч. 1. С. 277–282.

316. Орлов В. Ф. Методологія формування кар'єрних орієнтацій учнів сучасної професійної школи. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали XI Всеукр. наук.-практ. конф. (звітної) присвяченої 25-річчю НАПН України (м. Київ, 29 берез.–13 квіт. 2017 р.). / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2017. С. 97–101.

317. Орлов В. Ф. Методичні засади професійної орієнтації та консультування з професійної кар'єри учнівської молоді. *Наукове забезпечення розвитку освіти в Україні: актуальні проблеми теорії і практики (до 25-річчя НАПН України)*: зб. наук. праць. Київ: Сам, 2017. С. 291–296.

318. Оршанський Л. В., Курач М. С. Дизайн як культурно-ціннісна універсалія. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота* / голов. ред. І. В. Козубовська. Ужгород, 2013. № 27. С. 138–140.

319. Оршанський Л. В., Курач М. С. До проблеми вітчизняного дизайну та дизайн-освіти. *Вісник Донбаського держ. пед. ун-ту. Серія: Технологічна та професійна освіта*. Слов'янськ, 2016. С. 25–34.

320. Оршанський Л. В. Естетична культура майбутніх фахівців у галузі дизайну: сутність та структура. *Молодь і ринок*. 2018. № 7(174). С. 23–28.

321. Оружа Л. В. Підготовка майбутніх фахівців з дизайну у вищому навчальному закладі: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2011. 224 с.

322. Отич О. М. Мистецтво у системі розвитку творчої індивідуальності майбутнього педагога професійного навчання: теоретичний і методичний аспекти: монографія / за наук. ред. І. А. Зязюна. Чернівці: Зелена Буковина, 2009. 752 с.

323. Охріменко З. В. Особливості професійного самовизначення та працевлаштування сучасної молоді. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (26 верес. 2008 р.)* / Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України та ін. Київ, 2008. С. 215–221.

324. Падалка О. С., Нісімчук А. С., Шпак О. Т. Сучасні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Просвіта, 2000. 368 с.

325. Панов В. И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб.: Питер, 2007. 352 с.

326. Пашнев Б. К. Психодиагностика: психологический практикум. Ростов-н/Дону: Феникс, 2010. 320 с.

327. Педагогічний словник / за ред. М. Ярмаченка. Київ: Педагогічна думка, 2001. 516 с.

328. Педагогічні технології у неперервній освіті: монографія / С. О. Сисоєва, М. А. Алексюк, П. М. Воловик та ін. за ред. С. О. Сисоєвої. Київ: Віпол, 2001. 502 с.

329. Петрушин В. И. Психология карьеры. Москва: Академический Проект; Альма Матер, 2004. 208 с.

330. Пилипенко Є. О. Педагогічні умови формування готовності студентів до самоосвітньої діяльності. *Наукові записки кафедри педагогіки*. Харків, 2011. Вип. 27. С. 138–144.

331. Пильнік Р. О. Педагогічні засади фахової підготовки дизайнерів. *Педагогіка вищої та середньої школи*: зб. наук. пр. / голов. ред.: Р. О. Пильнік. Кривий Ріг, 2009. Вип. 26. С. 281–286.

332. Пічкур М. О. Евристичний концепт образотворчої підготовки майбутніх дизайнерів та художників-педагогів у вищих навчальних закладах. *Збірник наукових праць Уманського держ. пед. ун-ту ім. Павла Тичини* / голов. ред.: М. Т. Мартинюк. Умань, 2017. Вип. 2, ч. 2. С. 140–149.

333. Плотников М. А. Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Московский городской психолого-педагогический ун-т. Москва, 2012. 149 с.

334. Побірченко Н. А. Вибір успішної професії на ринку праці: посіб. Київ: Науковий світ, 2009. 77 с.

335. Побудова кар'єри: навч.-метод. посіб. / О. Мельник, О. Морін, Л. Гуцан та ін.; за ред. О. Мельника. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.

336. Поляков В. А. Технология карьеры. Москва: Дело, 2005. 128 с.

337. Поплавська А. П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2005. Т. 7, вип. 1. С. 250–260.

338. Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців-офіцерів: вплив особистих характеристик на вибір певного типу кар'єрних орієнтацій. *Актуальні проблеми психології* / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2005. Ч. 14. С. 43–47.

339. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 298 с.

340. Присяжная А. Ф. Педагогическое прогнозирование в системе непрерывного педагогического образования (методология, теория, практика):

дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Челябинский гос. ун-т. Екатеринбург, 2006. 380 с.

341. Прищенко С. В. Теорія та методологія дизайну: навч. посіб. за ред. Є. А. Антоновича. Київ: Альтерпрес, 2010. 208 с.

342. Про вищу освіту: Закон України. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 26.01.2018).

343. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: схвалено Указом Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text>(дата звернення: 26.01.2018).

344. Про освіту: Закон України. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 26.01.2018).

345. Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 26.08.2018).

346. Про Національну Стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 26.06.2013 р. № 344/2013. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text> (дата звернення: 26.01.2018).

347. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта». *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2017-%D1%80> (дата звернення: 26.01.2018)

348. Про фахову передвищу освіту: Закон. *Законодавство України* / Верховна Рада України: офіц. сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/> (дата звернення: 26.01.2018).

349. Програма діяльності Кабінету Міністрів України URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/programa-diyalnosti-uryadu> (дата звернення: 26.01.2018)

350. Продан І. В. Професійна підготовка майбутніх дизайнерів одягу в умовах європейської інтеграції. Вісник ЛНУ ім. Т. Шевченка. 2009. № 23, ч. 3. С. 39– 42. URL: <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/104/18346-profesijna-pidgotovka-majbutnix-dizajneriv-odyagu-v-umovax-evropejsko%D1%97-integraci%D1.html> (дата звернення: 26.01.2018).

351. Прокопенко И. Г. Формирование психологической готовности студента к профессиональной карьере: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Оренбургский гос. пед. ун-т. Оренбург, 2011. 20 с.

352. Проскурка Н. М. Кар'єрне зростання особистості в організації. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти України*: матеріали наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 берез. 2009 р.). Київ: НАУ, 2009. С. 94.

353. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія*: зб. наук. праць. Київ, 2009. Вип. 2. С. 28– 32.

354. Проскурка Н. М. Психологічні особливості професійного становлення особистості. *Гуманітарні проблеми становлення сучасного фахівця*: матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29-31 берез. 2006 р.). Київ: НАУ, 2006. С. 30.

355. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности: школа профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / Носков В. И., Кальянов А. В., Ефросинина О. В. и др.; Донецкий ин-т управления; под общ. ред. В. И. Носкова. Донецк: Норд-Пресс, 2006. 169 с.

356. Професійна освіта: словник: навч. посіб. / уклад.: С. У. Гончаренко та ін.; за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: Вища шк., 2000. 149 с.

357. Професія. Кар'єра. Успіх: метод. посіб. / автори-упоряд.: Т. Л. Лях, Ю. М. Малієнко, Н. Є. Троценко та ін.; за заг. ред. Т. П. Цюман. Київ: Основа-Принт. 2010. 132 с.

358. Прусак В. Ф. Сучасна дизайнерська освіта: досвід, проблеми. *Діалог культур: Україна у світовому контексті. Художня освіта: зб. наук. пр.* Львів, 2000. С. 357–364.

359. Прусак В. Ф. Педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів у вищих навчальних закладах України. *Педагогічні науки: зб. наук. праць.* Херсон, 2006. Вип. 41. С. 296–301.

360. Прусак В. Ф. Організаційно-педагогічні засади підготовки майбутніх дизайнерів у вищих навчальних закладах України: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2006. 23 с.

361. Прусак В.Ф. Становлення дизайн-освіти в Україні. *Вісник Львівського нац. ун-ту ім. Івана Франка. Серія: Педагогічна.* Львів: ВЦ ЛНУ ім. Івана Франка. 2002. Вип. 16, ч. 1. С. 80–87.

362. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Москва: Московский психол.-социал. ин-т; Воронеж: МОДЭК, 2002. 400 с.

363. Пряжников Н., Чистякова С., Родичев Н. Твоя профессиональная карьера: дидакт. материалы. Москва: Просвещение, 2008. 111 с.

364. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб. / під ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. Хмельницький: ТУП, 2001. 330 с.

365. Психология эмоций: тесты /под ред. В. К. Вилюнаса. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1984. 288 с.

366. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій: навч. посіб. / за ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової. Київ: КНЕУ, 2007. 528 с.

367. Психологическое сопровождение выбора профессии / под ред. Л. М. Митиной. Москва: ФЛИНТА, 2008. 184 с.

368. Пуховська Л. П. Сучасні характеристики і тенденції внутрішньофірмової професійної підготовки та розвитку персоналу в країнах ЄС. *Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу*: навч. посіб. / за наук. ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. С. 5–74.

369. Пуховська Л. П. Тенденції професійного розвитку персоналу підприємств у країнах ЄС. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. праць / редкол.: В. Радкевич (голова) та ін. Київ: Поліграфсервіс, 2015. Вип. 10. С. 110–119.

370. Пуховська Л. П. Стандарти педагогічної освіти: наукова дискусія західних вчених. *Таврійський вісник освіти*. 2013. №4 (44). С. 10–18.

371. Радкевич В. О. Інноваційна спрямованість змісту і технологій професійної освіти. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали звіт. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22-23 квіт. 2009 р.) / за заг. ред. В. О. Радкевич; Ін-т професійно-технічної освіти АПН України. Київ, 2009. С. 7–10.

372. Радкевич В. О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ: УкрІНТЕІ, 2010. 424 с.

373. Радкевич В. О. Сучасні підходи до визначення цілей професійного навчання майбутніх фахівців художнього профілю. *Професійно-художня освіта України*. 2013. Вип. 9. С. 113-123. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/4411/1/%D0%D1%8F.pdf> (дата звернення: 26.01.2020).

374. Радкевич В. О. Освітні цілі професійного навчання майбутніх фахівців художніх промислів і ремесел. *Професійна освіта: педагогіка і психологія*: пол.-укр. щоріч. 2009. Вип. 1(9). С. 113–119.

375. Радкевич В. О. Дидактичні засади підвищення якості навчально-виховного процесу в професійних художніх навчальних закладах. *Проектування процесу професійного навчання у закладах профтехосвіти*: монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ; Хмельницький: ХНУ, 2010. С. 255–289.

376. Радкевич В. О. Методичні засади професійно-педагогічного вдосконалення викладачів і майстрів виробничого навчання професійно-художньої школи. *Теорія і практика професійного навчання дорослих у ПТНЗ*: монографія / Ничкало Н. Г., Лук'янова Л. Б., Аніщенко В. М., Радкевич В. О. та ін. Київ: Пед. думка, 2010. С.112–128.

377. Радкевич В. О. Ринкові засади управління професійним розвитком персоналу вітчизняних підприємств. *Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика*: монографія / В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська; за наук. ред. В. О. Радкевич. Київ: Поліграфсервіс, 2014. С. 8–53.

378. Радкевич В. О. Гуманізація професійно-художньої освіти. *Педагогічні умови підготовки робітників за професіями «Художник розпису по дереву», «Виконавець художньо-оформлювальних робіт», «Виробник художніх виробів з кераміки»*: метод. посіб. / В. О. Радкевич, Є. А. Антонович, В. С. Болгаріна, Н. В. Кудикіна; за ред. В. О. Радкевич. Київ: ІПТО НАПН України, 2011. С. 10–64.

379. Радкевич В. Професійна освіта і навчання: європейський контекст розвитку. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*: зб. наук. праць: / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. Житомир: Євенок О. О., 2017. Вип. 14. С. 5–15.

380. Радкевич В. О. Інноваційні засади управління персоналом підприємств. *Educacja zawodowa i ustawiczna: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji / redakcja naukowa Nella Nyczkało; Adam Solak.* 2016. С. 259-268.
381. Радул В. В. Дослідження особливостей самореалізації особистості. Київ: Імекс-ЛТД, 2009. 350 с.
382. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие. Самара: БАХРАХ-М, 2009. 672 с.
383. Рибалка В. В. Методологічні питання наукової психології. Київ: Ніка-Центр, 2003. 204 с.
384. Рибалка В. В. Психологія праці особистості: навч.-метод. посіб. Київ-Кременчук: П. П. Щербатих, 2006. 76 с.
385. Рижова І. С. Дизайн як цінність: підходи до аналізу. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інженерної академії*: зб. наук. праць. Запоріжжя, 2004. Вип. 19. С. 171–190.
386. Рижова І. С. Соціально-філософська парадигма сучасного дизайну. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інженерної академії*: зб. наук. праць. Запоріжжя, 2008. Вип. 33. С. 111–129.
387. Рижова І. С. Дизайнерська діяльність: сутність, структура, механізм, спрямованість. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інженерної академії*: зб. наук. праць. Запоріжжя, 2005. Вип. 22. С. 156–169.
388. Рижова І. С. Філософія дизайну: теоретико-методологічні засади. Запоріжжя: ЗНТУ, 2006. 540 с.
389. Рижова І. С. Німецька модель дизайну: ментальні особливості. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Серія 7: Релігієзнавство. Культурологія. Філософія.* Київ, 2005. Вип. 6(19). С. 112–128.
390. Розенсон И. Основы теории дизайна: учебник для вузов / 2-е изд. СПб.: Питер, 2013. 256 с.(Стандарт третьего поколения)

391. Романова Г. М. Стан та перспективи запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*: зб. наук. праць. Вінниця, 2014. Вип. 37. С. 170–176.

392. Романова Г. Цілепокладання як основа проектування навчальних технологій викладачами ВНЗ. *Теорія та методика управління освітою*. 2009. № 2. URL: <http://tme.uomo.edu.ua/docs/2/09romttv.pdf> (дата звернення: 26.01.2018).

393. Романова Г. М. Проектування особистісно-розвивальних технологій навчання майбутніх кваліфікованих робітників. *Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів*: зб. наук. праць. Київ, 2015. Вип. 1. С. 225–234.

394. Романова Е. С. Психологический анализ и профессиограммы. 99 популярных профессий / 2-е изд. СПб.: Питер, 2007. 464 с.

395. Романовська О. О. Конкурентоздатність і проблема підготовки майбутніх фахівців до діяльності в ринкових умовах: конкуренція; конкурентоздатність та її структура. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2009. № 4. С. 36–43.

396. Романовський О. Г. Роль психолого-педагогічних дисциплін у становленні кар'єри майбутнього фахівця. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*: зб. наук. праць. Харків: НТУ "ХП", 2011. Вип. 29(33). С. 3–14.

397. Романовський О. Г. Досягнення успіху. Психологічний аспект: підруч. Харків: НТУ «ХП», 2007. 592 с.

398. Роменець В. А. Психологія творчості: навч. посіб. / 3-тє вид. Київ: Либідь, 2004. 288 с.

399. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2006. 713 с.
400. Руденченко А. А. Світоглядна та соціокультурна сутність дизайну. *Вісник Харківської академії дизайну і мистецтв*: зб. наук. праць / за ред. В. Я. Даниленка. Харків, 2012. С. 27–31.
401. Руденченко А. А. Теоретичні і методичні засади навчання етнодизайну студентів вищих навчальних закладів: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2017. 427 с.
402. Рудницька О. П. Педагогіка загальна та мистецька: навч. посіб. Київ: Інтерпроф, 2002. 270 с.
403. Рунге В. Ф., Сеньковский В. В. Основы теории и методологии дизайна. Москва: МЗ Пресс, 2005. 368 с.
404. Рябков А. М. Фасилитация в профессиональном образовании. *Педагогика*. 2008. № 1. С. 78-82.
405. Савельева В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / Донбаська держ. машинобуд. академія. Краматорськ: б. в., 2007. 167 с.
406. Савицька О. В. Формування готовності студентів до входження у професійне середовище: професійна орієнтація та відбір, професійна підготовка, професійна адаптація. *Педагогічний процес: теорія і практика*: зб. наук. праць / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України та ін. Київ, 2006. Вип. 5. С. 242–247.
407. Саврасов М. В. Діагностика та розвиток креативності особистості у процесі навчальної діяльності: навч.-метод. комплекс для студентів психол. та пед. спеціальностей. Слов'янськ: СДПУ, 2010. 64 с.
408. Савуляк В. О. Формування образу майбутньої професійної діяльності як детермінанта особистісного розвитку: значення професійного становлення студентів молодших курсів у формуванні образу майбутньої професії, професійного зростання. *Оновлення змісту, форм та методів*

навчання і виховання в закладах освіти: зб. наук. праць. / Рівненський держ. гуманіт. ун-т. Рівне, 2007. Вип. 37. С. 206–209.

409. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Владивостокский гос. ун-т экономики и сервиса. Владивосток, 2009. 219 с.

410. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2003. 224 с.

411. Саннікова О. П. Конгруентність як інтегративна властивість особистості психолога. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. праць / Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, ДВНЗ «Запорізький нац. ун-т»; за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя, 2012. № 2. С. 36–41

412. Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Санкт-Петербургский гос. ун-т. СПб., 1999. 17 с.

413. Саух П. Ю. Сучасна освіта: портрет без прикрас: монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. 382 с.

414. Серегина И. И. Профессиональная карьера. *Социологические исследования*. 2009. № 4. С. 78–86.

415. Сидоренко В. К., Дмитренко П. В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. для вищ. пед. закладів освіти. Київ: РНЦ "ДІНІТ", 2000. 260с.

416. Сидоренко В. Ф. Генезис проектной культуры и эстетика дизайнерского творчества: автореф. дис. ... д-ра искусствовед.: 17.00.06 / Всесоюзный НИИ технической эстетики. Москва, 1990. 32 с.

417. Синисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненной ориентации молодежи. *Психология личности и образ жизни*. Москва: Наука, 2007. С. 173–175.

418. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості: підруч. Київ: Міленіум, 2006. 344 с.
419. Сисоєва С. О. Педагогічний експеримент у наукових дослідженнях неперервної професійної освіти: навч.-метод. посіб. Луцьк: Волинська обласна друкарня, 2009. 460 с.
420. Сисоєва С. О. Педагогічні технології: коротка характеристика сутнісних ознак. *Педагогічний процес: теорія та практика*. 2006. № 2. С. 127–131.
421. Сисоєва С. О. Проблема формування особистості, здатної до творчої самореалізації. *Педагогіка*. 2000. Т. 7: С. 13–19. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2000/7-1-1.pdf> (дата звернення: 18.08.2018).
422. Слостенин В. А. Общая педагогика: учеб. пособие: в 2 ч. Москва: ВЛАДОС, 2006. Ч. 1. 323 с.
423. Слободенюк О. Концепція формування свідомого вибору професійної кар'єри: досвід профорієнтаційної роботи Херсонського фізико-технічного ліцею. *Директор школи*. 2007. № 16 (Квіт.). С. 9–12.
424. Слободчиков В. И. Структура и состав образовательной сферы: категориальный анализ. *Психология обучения*. 2010. № 1. С. 14–24.
425. Служебная карьера: учеб.-метод. пособ. / под общ. ред. Е. В. Охотского. Москва: Прогресс, 2008, 123 с.
426. Снегова Е. В. Психологические факторы возникновения карьерного кризиса на начальном этапе профессионального самоопределения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 /Санкт-Петербургский гос. ун-т. СПб., 2006. 287 с.
427. Соколова А. С. Поддержка формирования и развития карьеры в студенческой среде. *Высшее образование*. 2009. № 3. С. 166–168.
428. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб.: Речь, 2006. 280 с.

429. Соломка Т. Самоактуалізація студентів під час професійної підготовки: самоактуалізація особистості студента як чинник професійної підготовки високоосвіченого фахівця. Зміст професійної підготовки. *Освіта, технікуми, коледжі*. 2007. № 1. С. 32–34.

430. Сотникова С. И. Управление карьерой: учеб. пособие. Москва: ИНФРА-М, 2001. 408с.

431. Спивак В. А. Развивающее управление персоналом. СПб.: Нева, 2004. 440 с.

432. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: парламентські слухання (м. Київ, 2009) / авт.-упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жилияєв, Б. Г. Чижевський. Київ: Парламентське вид-во, 2009. 632 с.

433. Сурякова М. В. Особливості визначення професійної кар'єри молодими фахівцями та ставлення до неї. *Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку*: матеріали XIV регіон. наук.-практ. конф. (м. Дніпропетровськ, 24 трав. 2013 р.). Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. С. 115–125.

434. Сурякова М. В. Психологічні особливості кар'єрних очікувань майбутніх інженерів-металургів у процесі професійного становлення: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03 / Українська інж.-пед. академія. Харків, 2009. 20 с.

435. Сурякова М. В. Технологія кар'єри: навч. посіб. Дніпропетровськ: НМетАУ, 2011. 70 с.

436. Сьомкін В. В. Дизайн, тенденції та напрямки розвитку: монографія. Київ: Альтерпрес, 2009. 528 с.

437. Татіївський П. Особливості становлення та перспективи розвитку дизайну в Україні: дис. ... канд. техн. наук: 05.01.03 / Інститут мистецтвознавства, фольклористики та етнології ім. М. Рильського. Київ, 2002. 170 с.

438. Тверезовська Н. Сутність та зміст поняття “педагогічні умови”
Нова педагогічна думка. 2009. № 3. С. 90–92.

439. Терновская О. П. Особенности карьерных ориентаций студентов на завершающем этапе вузовского обучения: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Оренбургский гос. пед. ун-т. Москва, 2006. 19 с.

440. Терновская О. П. Карьерные ориентации психологов в системе вузовской подготовки. *Психология образования: проблемы и перспективы: материалы междунар. конф.* (Москва, 16-18 декаб. 2004 г.). Москва, 2004. С. 344–345.

441. Технологія створення дистанційного курсу: навч. посіб. / В. Ю. Биков, В. М. Кухаренко, Н. Г. Сиротенко та ін. Київ: Міленіум, 2008. 324 с.

442. Тименко В. П. Становлення академічної дизайн-освіти. *Вісник Житомирського держ. ун-ту ім. І. Франка*. 2007. Вип. 31. С. 63–67.

443. Тименко В. П. Підготовка майбутніх дизайнерів у вищих навчальних закладах. *Науковий часопис Національного пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи: зб. наук. праць*. Київ: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. Вип. 26. С. 148–151.

444. Тименко В. П. Початкова дизайн-освіта: теорія і практика формування конструктивних умінь особистості: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2010. 380 с.

445. Титаренко Т. М. Життєві домагання і професійне становлення особистості практичного психолога. *Практична психологія та соціальна робота*. Київ, 2003. № 4. С. 13–16.

446. Титаренко Т. М. Життєві домагання особистості у гендерному контексті. *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць / Інститут психології ім. Г. С. Костюка*. Київ, 2003. Т. 5, ч. 6. С. 23–26.

447. Тихомандрицкая О. А. Социально-психологические факторы успешности карьеры. *Психологические исследования: электрон. науч. журн.*

2010. № 2(10). URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2010n2-10/296-tikhomandritskaya10.html> (дата звернення: 18.08.2018).

448. Ткалич М. Г. Аналіз основних теоретико-методологічних підходів до вивчення самоактуалізації особистості. *Актуальні проблеми психології. Т.1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія*: зб. наук. праць / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України; за ред. Максименка С. Д., Карамушки Л. М. Київ, 2003. Ч. 9. С. 85-90.

449. Ткач Д. А. Профессиональная карьера современной молодежи: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03 / Саратовский гос. ун-т им. Н. Г. Чернышевского. Саратов, 2004. 180 с.

450. Ткач Р. В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку. *Психологічні науки*: зб. наук. пр. / Бердянський держ. пед. ун-т, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Бердянськ, 2005. № 2. С. 161–176.

451. Ткаченко Е. В. Дизайн-образование: теория, практика, траектории развития. Екатеринбург: АКВА-ПРЕСС, 2004. 240 с.

452. Ткачук І.І. Науково-методичні аспекти формування спрямованості старшокласників на майбутній професійний успіх: напрями педагогічної роботи у процесі шкільної профорієнтації. *Науково-методичні засади формування ключових компетенцій учня гімназії*: матеріали наук.-практ. конф. до 70-річчя навч. закладу та 10-річчя гімназії / Ін-т педагогіки АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України, Гімназія „Консул” № 86 та ін. Київ, 2008. С. 261–267.

453. Ткачук І.І. Психолого-педагогічні аспекти формування спрямованості старшокласників на майбутній професійний успіх: технологія психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи. *Теоретико-методологічні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*: зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання та ін. Київ, 2007. Вип. 10, кн. 2. С. 324–331.

454. Толгурова Э. Е. Формирование представлений о профессиональной карьере в процессе жизненного самоопределения старшеклассника: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Северо-Кавказский гос. техн. ун-т. Ставрополь, 2005. 159 с.

455. Толгурова Э. Е. Психолого-педагогическое сопровождение личности старшеклассника в процессе формирования представлений о профессиональной карьере. *Теоретические и прикладные проблемы педагогической и детской антропологии*: материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. Л. Л. Редько. Ставрополь: Пресса, 2004. С. 334.

456. Толочек В. А. Современная психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2006. 479 с.

457. Толстая А. Н. Управление карьерой в организациях. *Психология управления*: учеб. пособие / под ред. А. В. Федотова. Ленинград: Наука, 1991. 236 с.

458. Томашевський В. М. Моделювання систем. Київ: Видавнича група ВНУ, 2005. 352 с.

459. Триус Ю. В. Комп'ютерно-орієнтовані методичні системи навчання математичних дисциплін у вищих навчальних закладах: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.02 / Черкаський нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. Черкаси, 2005. 649 с.

460. Трошихина Е. Г. Тренинг развития жизненных целей: программа психологического содействия успешной адаптации. СПб.: Речь, 2001. 215 с.

461. Трошкін О. В. Педагогічні умови розвитку ініціативності майбутніх дизайнерів у процесі навчально-творчої діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луганський нац. пед. ун-ті ім. Тараса Шевченка. Луганськ, 2004. 227 с.

462. Тягур В. М. Українська і зарубіжна дизайн-освіта: історія і перспективи розвитку. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород, 2005. № 8. С. 198–201.

463. Тягур В. М. Вивчення досвіду німецької дизайн-освіти як один із важливих напрямів розвитку професійно-художньої освіти в Україні. *Науковий часопис Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Серія № 13. Проблеми трудової та професійної підготовки.* Київ: НПУ ім. М. Драгоманова, 2009. Вип. 8. С. 203–210.

464. Удовиченко Н. К. Зміст і форми професійної підготовки профконсультантів служби зайнятості у ВНЗ Німеччини. *Наукові записки. Серія: Психолого-педагогічні науки / Ніжинський держ. ун-т ім. М. Гоголя та ін. Ніжин, 2004. № 4. С. 167–170.*

465. Удовиченко Н. К. Профорієнтаційна робота служби зайнятості Німеччини з молоддю. *Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання: зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф. (26 верес. 2008 р.) / Інститут підготовки кадрів держ. служби зайнятості України та ін. Київ, 2008. С. 318–326.*

466. Удод Т. С. Готовність майбутніх дизайнерів до професійної діяльності в контексті компетентнісного підходу: метод. рек. Львів: НЛТУ України, 2006. 28 с.

467. Удод Т. С. Шляхи формування готовності майбутніх дизайнерів до професійної діяльності та її науково-методичне забезпечення: метод. рек. Львів: НЛТУ України, 2006. 25 с.

468. Удод Т. С. Основи наукових досліджень у дизайні: навч. програма. Львів: НЛТУ України, 2008. 16 с.

469. Уитмор Дж. Коучинг високої ефективності. Москва: Международная акад. корпоративного управления и бизнеса, 2005. 168 с.

470. Философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Минск: В. М. Скакун, 1998. 896 с.

471. Філіпчук Г. Г. Націєтворчість освіти: монографія. Чернівці: Зелена Буковина, 2014. 400 с

472. Філософія як теорія та методологія розвитку освіти. Губерський Л., Андрущенко В. Київ: Леся, 2008. 516 с.
473. Філософія освіти в сучасній Україні: стан та перспективи розвитку. Андрущенко В., Лутай В. *Вища освіта України*. 2004. № 4. С. 5-12.
474. Філософія: мислителі, ідеї, концепції: підручник / Кремень В., Ільїн В. Київ.: Книга, 2005. 528 с.
475. Фоменко К. І. Губристична мотивація як чинник прагнення до успіху: віковий аспект. Харків: ХНПУ, 2012. 222 с.
476. Фурса О. О. Тенденції розвитку дизайн-освіти в Україні: монографія. Київ; Луганськ: Ноулідж, 2012. 448 с.
477. Фурса О. Розвиток дизайн-освіти в Україні і зарубіжжі: історико-порівняльний аспект. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011. № 2. С. 112-124.
478. Фурса О. О. Дидактичні принципи у підготовці майбутніх дизайнерів. *Професійно-технічна освіта*. 2005. № 1. С. 12–13.
479. Фурса О., Орлов В. Проблемы проектирования будущей профессиональной карьеры специалистов-дизайнеров. *Мистецька освіта: зміст, технології, менеджмент*: зб. наук. праць / редкол.: В. Ф. Орлов (голова) та ін. Київ, 2015. Вип. 9. С. 3–7.
480. Хабаху И. Н. Подготовка студентов к проектированию своей будущей профессиональной карьеры: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 /. Москва, 2006. 174 с.
481. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2 т. / 2-е изд. СПб.: Питер, Москва: Смысл, 2003. Т. 1. 860 с.
482. Холл К. С. Теории личности. Москва: КСП, 2000. 672 с.
483. Хомутовська К. Р. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри. *Актуальні проблеми сучасної психології*: матеріали Всеукр. студент. наук. інтернет-конф. 2014 р. URL: <http://psy-pdpu.com/page.php12> (дата звернення: 18.08.2018).

484. Хомуленко Т. Б. Губристична мотивація у структурі кар'єрної спрямованості особистості. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія: Психологія*. Харків, 2015. Вип. 51. С. 256–266.

485. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг: монография. Оренбург: УНБ им. Крупской, 2009. 186 с.

486. Чебыкин А. Я. Эмоциональная регуляция учебной деятельности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Московский гос. пед. ин-т им. В. И. Ленина. Москва, 1991. 31 с.

487. Червинская К. Р. Компьютерная психодиагностика: учеб. пособие для вузов. СПб: Речь, 2003. 336 с.

488. Чернышев Я. А. Понятие "профессиональная карьера": сущностно-содержательная характеристика. *Мир психологии*. 2007. № 4. С. 257–267.

489. Чернышев Я. А. Моделирование профессиональной карьеры в концептуальных границах субъектности. *Мир психологии*. 2009. № 1. С. 236–242.

490. Чернышев Я. А. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика. *Мир психологии*. 2008. № 2. С. 221–232.

491. Чернявська В. В. Особливості розвитку кар'єрних орієнтацій студентів-менеджерів. *Актуальні проблеми психології. Т. 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія*: зб. наук. праць / Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. Ч. 18. С. 70–72.

492. Чижиков В. В. Культура и дизайн: монография. Москва: МГУКИ, 2006. 361 с.

493. Чижиков В. В. Дизайн в системе социокультурных отношений: монография. Москва: МГУКИ, 2005. 139 с.

494. Чирчик С. В. Проблема професійного становлення майбутніх дизайнерів у контексті креативного підходу. *Нові технології навчання: наук.-метод. зб.* Київ; Вінниця, 2012. Вип. 71. С. 263-266.

495. Чирчик С. В. Перспективи впровадження компетентнісного підходу в дизайн-освіті. *Мистецтво і дизайн: традиції, пошук, перспективи: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. / Мистецький ін-т художнього моделювання та дизайну ім. С. Далі.* Київ, 2011. С. 97–102.

496. Чирчик С. В. Методологічні аспекти підготовки майбутніх дизайнерів. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. праць / редкол.: Л. Б. Лук'янова (голова) та ін..* Київ; Луганськ, 2014. Вип. 1(8). С. 59–68.

497. Чирчик С. В. Теоретичні і методичні основи формування професійної компетентності майбутніх бакалаврів з дизайну інтер'єру майбутнього дизайнера: дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.04 / Житомирський держ. ун-ту ім. Івана Франка. Житомир, 2017. 774 с.

498. Чистякова С. Н. От обучения к профессиональной карьере: программа с метод. рекомендациями. Москва: Академия, 2012. 64 с.

499. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учеб. пособие для вузов / 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Логос, 1996. 320 с.

500. Шаповалов А. В. Процессуальный анализ карьер представителей различных социально-профессиональных групп: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / Северо-Кавказский гос. техн. ун-т. Ставрополь, 2006. 160 с.

501. Шаповалов В. К. О соотношении понятий „карьера” и „профессиональная карьера”. *Психологический ресурс в экономике и предпринимательстве: материалы Всерос. науч.-практ. конф.* Ставрополь: СКСИ; Ставропольсервис-школа, 2002. С. 202–204.

502. Шаповалов В. К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека. *Психология личности и ее бытия: теория,*

исследования, практика / под ред. З. И. Рябыкиной и др. Краснодар: Прогресс, 2005. С. 261–264.

503. Шаповалова Н. П. Трактовка поняття "кар'єра" з точки зору різних філософій світу. *Педагогіка та психологія*. 2013. Вип. 43. С. 103-109.

504. Швальбе Б. Личность, карьера, успех / пер. с нем. Москва: Прогресс, 2003. 240 с.

505. Швець О. А. Особливості творчого розвитку дизайнера на початковому етапі професійної діяльності. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.18. С. 408–412.

506. Швець О. А. Творчий розвиток фахівця з дизайну на засадах компетентнісного підходу у процесі підвищення кваліфікації: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2012. 246 с.

507. Шевченко Н. В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Харківський нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2007. 17 с.

508. Шевченко Н. В. Проблема готовности студентов к управленческим профессиям: социологические и психологические аспекты. *Вестник Междунар. славян. ун-та*. 2006. Т. 9, № 1. С.55–57.

509. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: монографія. Запоріжжя: Запорізький нац. ун-т, 2011. 236 с.

510. Шейн Э. Развитие карьеры в организации: теоретические и практические вопросы. СПб.: Питер, 2007. 336 с.

511. Шевнюк О. Теорія і практика культурологічної освіти майбутніх учителів у вищій школі: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Національний пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 44 с.

512. Щербак О. Професійно-педагогічна освіта: теорія і практика: монографія /за ред. Н. Ничкало; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ: Науковий світ, 2010. 279 с.

513. Щербакова І. М. Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2012. 324 с.

514. Щотка О. П. Професійна кар'єра та практика її розвитку в організаціях освіти. *Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Т.1: Організаційна психологія*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України / за ред. С. Максименка, Л. Карамушки. Київ, 2002. С. 89–83.

515. Яворик Ю. В. Система застосування графічних комп'ютерних програм у підготовці майбутніх фахівців з дизайну: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Ін-т вищ. освіти АПН України. Київ, 2008. 20 с.

516. Яцюк О. Г. Компьютерные технологии в дизайне. Эффективная реклама. СПб.: ВHV-Санкт-Петербург, 2004. 432 с.

517. Ягупов В. В. Компетентнісний підхід до професійної підготовки майбутніх фахівців у системі професійно-технічної освіти. *Креативна педагогіка*. 2011. № 4. С. 28–34.

518. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посіб. Київ: Либідь, 2002. 560 с.

519. Ягупов В. Моделювання навчального процесу як педагогічна проблема. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*: наук.-метод. журн. 2003. № 1. С. 28–37.

520. Янченко І. В. Формирование карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Сибирский федеральный ун-т. Красноярск, 2013. 251 с.

521. Ясвин В. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. Москва: Смысл, 2001. 365 с.

522. A dictionary of business and management / editor: Jonathan Law. 4th edit. Oxford: University Press, 2006. 568 p.

523. Alieksieieva S. Preparation of future designers at the college of artistic profile to the development of professional career. *Economics&Education / ISMA University*. Riga, 2016. Vol. 1, is. 1. Pp. 36–39.

524. Alieksieieva S. The system of advising of future specialists are on development of professional career in the conditions of crisis calls of contemporaneity. *Current issues problems of social sciences: international scientific conference* (Holy Cross University, Humanitarian pedagogical faculty, june 28-30, 2016, Kielce). Kielce, 2016. Pp. 35–38.

525. Alieksieieva S. Actuality of the use of methods of prognostication is for development of Ukrainian formation of design inplane European integration. *Cross-cultural and economic aspects of development of European integration processes: materials of international scientific and practical seminar* (Kosice, 4-8 April, 2016, Slovak Republic). Kyiv: Azbuka, 2016. Pp. 8–9.

526. Alieksieieva S. Preparation of designers to development of professional career. *Information technologies and management: 14 International conference* (14 – 15 April, Latvia, 2016). Isma, Riga. Рига, 2016. Pp. 3.

527. Alekseeva S. Combination of professional studies of future designers is with preparation to the career. *Inovatívny výskum v oblasti zdelávania a sociálnej práce: medzinárodná vedecko-praktická konferencia* (Slădkovičovo, Slovenská Republika, 10-11 marca 2017 r.). 2017. S. 93–96.

528. Alieksieieva S. Preparation of future designers to the development of professional career. *Modern methods, innovations and operational experience in the field of psychology and pedagogics: international research and practice conference*. Conference proceedings, October 20-21, 2017. Polska, Lublin: Baltija Publishing, 2017. Pp. 130–133

529. Arthur L., Marland H., Pill A., Rea T. Postgraduate professional development for teachers: motivational and inhibiting factors affecting the completion of awards. *Journal of In-service Education*. 2006. Vol. 32, №2. Pp. 201–219.

530. Atkinson B. R. An Introduction to Mathematical Learning Theori. New York, 2005. 236 p.
531. Bandura A. Self-efficacy. *Harvard Health Letter*. 2007. Vol. 13. Pp. 3–39.
532. Barley S. R. Careers, identities and institutions: The legacy of the Chicago School of Business. *The handbook of career theory* / Arthur M. B., Hal T., Lawrence B. (eds).. Cambridge, UK: Cambridge Univ. Press, 2009. Pp. 41–65.
533. Becoming Career Problem Solvers and Decision Makers: A Cognitive Information Processing Approach / G. W. Peterson, J. P. Sampson, Jr., J. G. Lenz, R. C. Reardon. *Career choice and development* (4th. Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002. Pp. 312–369.
534. Bertolino M, Truxillo D., Fraccaroli, F. Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training and training behavioral intentions. *Journal of organizational behavior*. 2011. № 32. Pp. 248–263.
535. Blustein D. L., Schultheiss D. E. P., Flum H. Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 64, № 3. Pp. 423–440.
536. Bordin E. S., Nachmann B., Segal S. J. An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology*. 1963. Vol. 10. Pp. 107–116.
537. Brown D. & Associates (Eds.) *Career choice and development* (4th ed). San. Francisco Jossey-Bass, 2002. 560 p.
538. Brown D. The role of work and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of counseling & development*. 2002. Vol. 80. Pp. 48–56.
539. Bloom B. S. *Taxonomy of Educational Objectives. The Classification of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain*. New York: Longman, 1956. 403 p.

540. Brewer A. M. Encountering, Experiencing and Shaping Careers: Thinking About Careers in the 21st Century: Springer, 2018. 226 p.

541. Brown P., Halsey A., Lauder H., Wells S. The Transformation of Education and Society. *The Education: Culture, Economy and Society*. New York: Oxford University Press, 2007. 444 p .

542. Bright J. E. H., Pryor R. G. L. The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career, Development Quarterly*. 2005. Vol. 53, № 4. Pp. 291–305.

543. Cha J. Y. Career orientations of R&D professionals in Korea. *R&D Management*. 2000. Vol. 30, № 2. Pp. 121–138.

544. Declaration of the European Ministers for Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training 'The Copenhagen declaration'. Brussels: European Commission, 2002. URL:

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/copenhagen-declaration_en.pdf (дата звернення: 20.02.2018).

545. Fouad N. A., Byars-Winston A. M. Cultural context of career choice: meta analysis of race/ethnicity differences. *The Career Development Quarterly*. 2005. Vol. 53, № 3. Pp. 223–233.

546. Hall D. T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 2002. 368 p.

547. Hall D. T. Career development in organization. San Francisco: Jossey-Bas, London, 2006. 366 p.

548. Hall D. T., Mirvis P. H. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*. 2005. № 47. Pp. 269–289.

549. Hartung P. J., Santilli S. My Career Story: Description and Initial Validity Evidence. *Journal of Career Assessment*. 2018. Vol. 26, № 2. Pp. 308–321.

550. Hartung P. J. The life-span, life-space theory of careers. *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed). 2012. Pp. 83–113.

551. Hetherington C., Orzek A. Career counseling and life planning with lesbian women. *Journal of Counseling & Development*. 1989. Vol. 68, № 1. Pp. 52–57.

552. Holland J. *The Psychology of Vocational Choice*. Waltham, Mass: Blaisdell, 2006. 132 p.

553. Holland J. A Theory of Vocational Choice. *Journal of counseling psychology*. 2009. № 6. Pp. 45–54.

554. Jablonko O. A. O etyce doradcy zawodowego. *Pedaqoqika pracy. Labour pedagogy* / Instytut Technologii Eksploatacji. Radom, 2009. Pp. 209–213.

555. Judge T. A., Kammeyer-Mueller J. D. Personality and career success. *Handbook of career studies* / H. P. Gunz, M. A. Peiperl (eds). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007. Pp. 59–78.

556. McCarthy J. F., Hall D. T. Organizational crisis and change: the new career cjntrakt at work. *The organization in crisis: downsizing, restructuring, and privatization* / edited by Ronald J. Burke, Cary L. Cooper. Oxford: Blackwell Publisher, 2000. 336 p.

557. Johnson M. K., Mortimer J. T. Career choice and development from a sociological perspective. *Career choice and development* (4td ed). 2002. Pp. 37–81.

558. Kim Y., Cha J. Career orientations of R&D professionals in Korea. *R&D Management*. 2000. Vol. 30, № 2. Pp. 121–138.

559. Kirkwood M., Christie D. The role of teacher research in continuing professional development. *British Journal of Educational Studies*. 2006. Vol. 54, № 4. Pp. 429–448.

560. Kokun O. M., Karpoukhina A. M. Specifics of becoming a professional bank manager. *Advances in Cognitive Ergonomics* / ed. by D. Kaber, G. Boy. Boca Raton: CRC Press, 2010. Pp. 693–706.

561. Kakko I., Inkinen S. Homo Creativus. Aspects of Creativity and Serendipity Management. *Oxford Journals. Science and Public Policy*. 2009. Vol. 36, Is. 7. August. Pp. 537–548.

562. Kuijpers M., Scheerens J., Schyns B. Career Competencies for Career Success. *Career Development Quarterly*. Dec 2006. Vol. 55, Is. 2. Pp. 168–178.

563. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Social Cognitive Career Theory. *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco: CA, 2002. Pp. 55–311.

564. Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of counseling psychology*. 2000. Vol. 47, № 1. Pp. 36–49.

565. London M., Moon E. Career management and survival in the workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2007. 213 p.

566. Lotter C, Harwood W., Bonner J. Overcoming a learning bottleneck: Inquiry professional development for secondary science teachers. *Journal of Science Teacher Education*. 2006. Vol. 17, № 3. Pp. 185–216.

567. McClelland D. C. The Two Faces of Power. *Journal of International Affairs*. 2000. Vol. 24, №1, Leadership: The Psychology of Political Men. 1970. Pp. 29–47.

568. Mirvis P. H., Hall D. T. Psychological success and the boundaryless career. *Organizational Behavior*. 2004. Vol. 15. Pp. 365–380.

569. Multon K. D. Career Development. *Encyclopedia of Psychology* / ed. by A. E. Kazdin. New York: Oxford University Press, 2000. Vol. 3. Pp. 25–29.

570. New priorities for European cooperation in education and training: Joint: Report of the Council and the Commission on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training. *Official Journal of the European Union*. C 417/25. URL: <https://eur-lex.europa.eu/search.html?qid=1601256795752&text=New%20priorities%20for%20European%20cooperation%20in%20education%20and%20training:%20Joint:&scope=EURLEX&type=quick&lang=en> (дата звернення: 18.08.2018).

571. Noe R. A., Noe A. W., Bachuber J. A. An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*. 2000. Vol. 37, № 3. Pp. 340–356.

572. O'Brien K. The Legacy of Parsons: Career Counselors and Vocational Psychologists as Agents of Social Change. *Career Development Quarterly*. Sept, 2001. Pp. 13–25.

573. Online learning: Personal reflections on the transformation of education / ed. by G. Kiersley. New-Jersey, 2005. 391 p.

574. O'sullivan M. Professional lives of Irish physical education teachers: stories of resilience, respect and resignation. *Physical education and sport pedagogy*. 2006. Vol. L1, №3. Pp. 265–284.

575. Patton W., McMahon M. Career Development and Systems Theory. Rotterdam, 2014. 476 p. URL: https://books.google.com.ua/books?hl=ru&lr=&id=k_QkBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=%09Patton+W.,+McMahon+M.+Career+Development+and+System+s+Theory&ots=lLLTXNmXWN&sig=wy3dtTGqrPGZ5pBIuLJqdADxnnA&redir_esc=y#v=onepage&q=Patton%20W.%2C%20McMahon%20M.%20Career%20Development%20and%20Systems%20Theory&f=false (дата звернення; 18.08.2018).

576. Pile G., Gura J. History of interior design. London: Laurence King, 2013. 498 p.

577. Rehfuss M. C. The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*. 2009. Vol. 58, № 1. Pp. 82–90.

578. Reskin B. F., Bielby D. D. A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives*. 2005. Vol. 19, № 1. Pp. 71–86.

579. Life Designing: a Paradigm for Career Construction in the 21st Century / M. L. Savickas, L. Nota, J. Rossier, J-P. Dauwalder, M. E. Duarte, J. Guichard, S.

Soresi, R. V. Esbroeck, Annelies E. M. *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol. 75, Is. 3, December. Pp. 239–250.

580. Savikas M. L. *Career Canseling*. Baltimore, United Press Book, 2011. URL: [http://www.amazon.com/Career-Counseling-Theories-Psychotherapy-Savickas/dp/143380980X/](http://www.amazon.com/Career-Counseling-Theories-Psychotherapy-Savickas/dp/143380980X/?s=books&ie=UTF8&qj) reJ=sr_1_1?s=books&ie=UTF8&qj (дата звернення: 18.08.2018).

581. Smith A. S. G., Blandford A. MLTutor: An Application of Machine Learning Algorithms for an Adaptive Web-based Information System. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*. 2003. № 13(2-4). Pp. 233–260.

582. Stankov S., Zitko B., Grubisic A. Ontology as a Foundation for Knowledge Evaluation in Intelligent E-learning Systems. *International Workshop on Applications of Semantic Web Technologies for E-Learning (SW-EL'05) in conjunction with 12th International Conference on Artificial Intelligence in Education (AI-ED 2005)*. Amsterdam, Netherlands, 2005. Pp. 81–84.

583. Stash N., Cristea A., De Bra P. Authoring of Learning Styles in Adaptive Hypermedia: Problems and Solutions. *Proc. of The 13th International World Wide Web Conference (Alternate track papers and posters)*. ACM Press, 2004. Pp. 114–123.

584. Super D. E. A life-span space approach to career development. *Career choice and development* / D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.). Hillsdale, NJ: Erlbaum, 2000. Pp. 197–261.

585. Taylor J. M., Savickas S. Narrative career counseling: My career story and pictorial narratives. *Journal of Vocational Behavior*. 2016. № 97. Pp. 68–77.

586. Tiedeman D. V., O'Hara R. P. *Career Development: Choice and Adjustment. Differentiation and Integration in Career Development*. College Entrance Examination Board. Research monograph, 2003. 108 p.

587. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation and Vocational Education and Training for the period 2011-2020: Communiqué of the

European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020 / Cedefop. *Belgian Presidency Education & Training 7 December 2010*. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/bruges_en.pdf (дата звернення: 20.02.2018).

588. UNESCO TVET Strategy 2016-2021. Report of the UNESCO-UNEVOC virtual conference. 28 September-3 October 2015 / UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training. 2016. 24 p. URL: https://unevoc.unesco.org/up/2015eForum_UNESCO_TVET_Strategy.pdf (дата звернення: 20.02.2018).

589. Ukraina Desing Monitoring PPV. URL: http://https://www.ppv.net.ua/uploads/work_attachments/Ukrainian_Design_Monitoring_PPV_UA.pdf (дата звернення: 18.08.2018).

590. Vacc N. A., Loesch L. C. Professional Orientation to Counseling (3-ed). Routledge, 2000. 400 p.

591. Weiner B. A. Cognitive (attribution)-emotion-action model of motivated behavior: an analysis of judgments of help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2000. Vol. 39. Pp. 186–200

592. Zurek M. Optymalizacja doradztwa zawodowego w szkolnictwie wyzszym. *Pedaqoqika pracy. Labour pedagogy* / Instytut Technologii Eksploatacji. Radom, 2009. Pp. 172–183.

ДОДАТКИ

Додаток А.1

Таблиця А.1

Основні визначення поняття «кар'єра» у науковій літературі

(укладено автором)

Автор, джерело	Зміст поняття «кар'єра»
В. Овсяннікова [Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. <i>Проблеми сучасної психології</i> . 2013. № 1. С. 91-104.]	Кар'єра – це динаміка рівня освіти й кваліфікації працівника протягом трудового життя та посадових пересувань, що пов'язано з накопиченням і використанням професійного капіталу протягом робочого життя.
В. Т. Лозовецька [Лозовецька В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ, Вид: Міленіум, 2015. 279 с.]	Кар'єра – швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, матеріальних благ у певному виді діяльності
Д. Е. Сьюпер [Сьюпер Д. Развитие карьеры: теория представления о самом себе. 1963. 35 с.]	Кар'єра – послідовність позицій, займаних особистістю у майновій ієрархії і вимірюваних рівнем доходу, який приносить та чи інша діяльність
В. Куриленко [Куриленко В. В. Планирование карьеры и мотивация труда: взаимосвязь, проблемы и пути решения. <i>Формування ринкової економіки</i> : зб. наук. праць Т. 2. Ч. 1. К., 2007. С. 418-429.]	Кар'єра – поступальне просування службовими сходами; зміна навичок, здібностей, можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника;
М. Вишнякова [Вишнякова М.В. Охота на менеджера. М.: Управление персоналом, 2007. 160с.]	Кар'єра – рух на шляху оволодіння певними цінностями, благами, визнання в суспільстві чи організації
А. Кибанов [Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М., 1997. 307 с.]	Кар'єра – суб'єктивні судження працівника про своє трудове сьогодення й майбутній успіх, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею.
А. Крицкий. [Крицкий А. Планирование карьеры старшеклассников. Народное образование. 2009. № 1. С. 207-213.]	Кар'єра – система мотивів та цінностей, що спонукують людину виконувати діяльність. Кар'єра розглядають як самореалізація особистості в професійній діяльності.
Л. Ковалева [Ковалева Л. Ю. Педагогические условия личностного и профессионального самоопределения старшеклассников	Кар'єра це серія професійних ролей особистості. Їхній вибір і успіх виконання детерміновані потребами, цінностями, установками, інтересами, що передують досвіду й очікуванням у майбутньому. Кар'єра це Я-концепція та

в процессе планирования карьеры .Томск, 2000. 20 с.]	суб'єктивне визначення людиною результатів своєї діяльності в організації.
Н. Пряжников [Пряжников Н. С. Психологический смысл труда .М. – Воронеж :, 1997. – 352 с.]	Кар'єра рівень успішності в професійній діяльності людини та в усьому її житті
А. Деркач [Деркач А. А. Акмеология. М.: Питер, 2003. 252 с].	Кар'єра – процес внутрішнього розвитку людини, що включає професійне зростання як накопичення та розвиток її компетенцій і зовнішній рух в освоєнні соціального простору не тільки в одній організації, професії або спеціалізації, але й з їхньою зміною
Л. Шнейдер [Шнейдер Л. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления. М., 2001. 327 с.]	Кар'єра – це результат, що відбиває уявлення суб'єкта про себе, власний шлях особистісного й професійного служіння, що супроводжується відчуттям особистісної реалізованості
Белецкий М. [Белецкий М. Менеджмент. Деловая карьера / М. Белецкий. – Мн.: Вища школа, 2001. – 302 с.]	Кар'єра – соціальна динаміка розвитку особистості і її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя
Н. Кирт [Кирт Н. Динамика представлений профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения.М., 2000. 160 с].	Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя.
Л. Карамушка [Карамушка Л. В. Анализ основных подходов до сущности феномену кар'єра в контексте конкурентоздатности личности. Керч: Интерлінк, 2009. С. 133-135].	Кар'єра – просування людини в організаційній ієрархії, послідовність занять протягом життя та як один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного рівня життя, а також досягнення визнання та слави.
Е. Садон [Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста. Владивосток, 2009. 219 с.]	Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу й відповідного йому рівня та якості життя, а також досягнення популярності й слави.
М. Сафонова [Сафонова М. В. Социально-психологические особенности женщин, успешных в карьере: автореф.дис. канд. психол. наук. С.-Пб., 1999. 17 с.]	Кар'єра – це професійний шлях до успіху по службових сходинках до престижного соціального статусу і положення у суспільстві.
П. Синисало [Синисало П. Особенности трудовой карьеры и жизненной ориентации молодежи. <i>Психология личности и</i>	Кар'єра – послідовність ролей, виконуваних особистістю, коли природа, характер кожної ролі, спосіб виконання і ситуація, в якій ця роль виконується, має деяке відношення до

<i>образ жизни.</i> М. : Наука, 2007. С. 173-175.]	характеру попередньої і наступної ролі, відображаючи соціальну діяльність людини
О. Слободенюк [Слободенюк О. Концепція формування свідомого вибору професійної кар'єри: [досвід профорієнтац. роботи]. <i>Директор школи.</i> 2007. № 16. С. 9-12.]	Кар'єра – самореалізація індивіда, що проявляється в просуванні або досягненні престижного, або перспективного рівня в соціумі
Десслер Г. [Десслер Г. Управление карьерой. Управление персоналом М.: БИНОМ, 1997. С. 226-241]	Кар'єра – професійний шлях людини, в процесі якого вона розвивається. Професійна кар'єра - це становлення працівника як професіонала, кваліфікованого фахівця у своїй справі, що відбувається протягом усього його трудового життя.
В. Дятлов [Дятлов В. А Управление персоналом: учебное пособие. М.: Изд-во МГУ, 1998. 786 с.]	Кар'єра – це до досягнення успіху, пізнання самого себе, успіх і самовіддачу, самоконтроль і працездатність тощо, тобто, як процес успішної самореалізації, що супроводжується соціальним визнанням, і є результатом просування службовими сходинками
В. Савельєва [Савельєва В. С. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. Донбас, держ. машинобуд. академія. Краматорськ : [б. в.], 2007. 167 с.]	Кар'єра як сукупність посад, які працівник займає на цей момент часу (фактична кар'єра) або може займати (планова кар'єра); розглядають кар'єру як ланку, що зв'язує прагнення індивіда й соціальні системи.
А.Єгоршин [Єгоршин А.П. Управління персоналом. Н. Новгород, 1997. 234с.]	Кар'єра - результат усвідомленої позиції і поведінки людини в галузі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням.
А. Маркова [Маркова А. К. Психология профессионализма. – М. : Междунар. гуманитар. фонд „Знание”, 1996. – 312 с.]	Кар'єра це професійне просування, зростання, сходження до професіоналізму, перехід від одних етапів професіоналізму до інших, процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, потім зміцнення професійних позицій).
В. Ігнатов [Игнатов В. Г. Профессионализм в системе госслужбы. – Ростов н/Д. : Издво СКНЦВШ, 1997. – 256 с.]	Кар'єра це індивідуальний трудовий шлях людини, її діяльність, виражена в професійній і посадовій формі.
І. Лотова [Лотова И.И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход. Человек и труд. №10. 2003 С.69 -72].	Кар'єра – це не завжди влада, багатство чи просування по службі, але це завжди успіх і завжди ріст: творчий, професійний, службовий чи просто економічний – у вигляді підвищення заробітної плати.
С. Сотникова [Сотникова С. И. Управление карьерой: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2001. 408с.]	Кар'єра – свідомо обраний і реалізований людиною процес становлення її соціального, посадового й кваліфікаційного статусу, що забезпечує професійно-особистісне й соціальне самоствердження.

**Основні визначення поняття «розвиток» у науковій літературі
(укладено автором)**

Автор, джерело	Зміст поняття
Философский энциклопедический словарь/ под ред. Л. Ф. Ильичева и др. М.: Совет. энциклопедия, 1983. 840 с.	Розвиток – це процес формування і зміни внутрішніх якостей людини
Рубінштейн С. [Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии . М. : Педагогика, 1973. 423 с.]	Розвиток – складний і тривалий процес формування особистості й набування індивідом соціальної якості у спілкуванні і спільній діяльності з іншими людьми
М. Сметанський [Сметанський М. Педагогіка: навчальний посібник. Вінниця, 2006. 400 с.]	Розвиток – це процес кількісних і якісних змін в організмі під впливом різноманітних чинників, серед яких провідну роль відіграють цілеспрямоване виховання та навчання.
А. Маклаков [Маклаков А. Г. Общая психология : учеб. пособие СПб. : Питер, 2008. 582 с.]	Розвиток – фундаментальна категорія психології, що тлумачиться як природно здійснюваний процес кількісних і якісних змін у матерії, свідомості, суспільстві; об'єктивно існуючий чинник; цінність.
В. Маралов [Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие М.: Академия, 2002. 256 с.]	Розвиток – як дві концепції: діалектико-матеріалістична, що розглядає розвиток як перехід кількісного в новий якісний стан, та метафізична, що передбачає розвиток зменшення або збільшення
С. Гончаренко [Гончаренко С. У. Український педагогічний словник . Київ : Либідь, 1997. 376 с.]	Розвиток особистості – це процес її формування упродовж усіх періодів життя, метою якого є оволодіння загальнолюдською культурою та привласнення культури шляхом індивідуальної інтерпретації й оцінювання»
О. Кучерявий [Кучерявий О. Педагогіка: особистісно-розвивальні аспекти: навчальний посібник К.: Видавничий Дім «Слово», 2014. 440 с.]	Розвиток полягає в засвоєнні та узагальненні нового досвіду; має генерувати нові суперечності, які й визначають необхідну передумову та безперервність розвитку особистості
Л. Мітіна [Митина Л. Психологическая диагностика коммуникативных способностей. Кемерово:ГКПИ, 1982. 71 с.]	Професійний розвиток – це рівнонаправлений, не рівноважний і відкритий процес зміни особи в результаті освоєння і виконання професійно-освітньої і професійної діяльності.

<p>Психологічна енциклопедія. [авт.упоряд. О. Степанов]. К.:Академвидав, 2006. 424 с.</p>	<p>Професійний розвиток – процес соціалізації, що відбувається в онтогенезі людини, спрямований на привласнення нею різноманітних аспектів світу праці, професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань, умінь та навичок.</p>
<p>Ю. Поваренков [Поваренков Ю. Профессиональное становление личности. Ярославский гос. пед. ун-т им. К. Ушинского, 1999. 359 с.]</p>	<p>Професійний розвиток полягає в набутті нових знань, умінь, ціннісних орієнтацій.</p>
<p>А. Маркова [Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.308 с.]</p>	<p>Професійний розвиток особистості є наслідком комплексного цілеспрямованого впливу на мотиваційну та операційну сфери професійної діяльності; значний вплив на мотиваційну сферу має самоусвідомлення індивідом значущості власної діяльності.</p>
<p>Е. Зеєр [Зеєр Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособ. М.: Академия, 2006. 240 с. 182]</p>	<p>Професійний розвиток особистості має спрямовуватися на розвиток знань, умінь та компетентностей через виконання нетипових, складних функцій і завдань у змодельованих або реальних виробничих ситуаціях.</p>

Основні визначення поняття «дизайн» у науковій літературі

(укладено автором)

Автор, джерело	Зміст поняття «дизайн»
О. Лаврентьев [Лаврентьев Б. З. История дизайна. М.: Гардарики, 2007. 303]	Дизайн – специфічна сфера діяльності з проектування (розробки) предметно-просторового середовища як у цілому так і в окремих його компонентах;
В. Ф. Рунге [Рунге В. Ф. Основы теории и методологии дизайна. В. Рунге, В. Сеньковский. М.: Пресс, Изд-во «Социально-политическая мысль», 2005. 368 с.]	Дизайн це культурологічне поняття, що оцінюється як сукупний масив знань, навичок й цінностей, які відповідають новим ціннісним орієнтирам культури, втілений у мистецтві проектуванні, формоутворенні та виконанні;
П. Татіївський [Татіївський П. Особливості становлення та перспективи розвитку дизайну в Україні: дис. кандидата технічних наук: К., 2002. 170 с.]	Дизайн досліджується у широкому діяльнісно-культурному контексті та визначається як проектна культура людства у цілому
А. Руденченко [Руденченко А. А. Світоглядна та соціокультурна сутність дизайну. <i>Вісник Харківської академії дизайну і мистецтв</i> : зб. наук. праць. Харків : ХДАДМ, 2012. С. 27-31]	Дизайн декларує естетику, яка уможлиблює комплексне вивчення соціальних, естетичних, функціональних, ергономічних і технічних аспектів формування предметно-просторового середовища
О. Генісаретський [Генісаретский О. И. Дизайн и культура. Москва: ВНИИТЭ, 1994. 165 с.]	Дизайн визначає не тільки як результат художньо-технічного проектування виробів але і як творчий метод, що орієнтований на досягнення максимальної довершеності й функціональності створюваних об'єктів
В. Бондаренко [Бондаренко В. Перспективи розвитку дизайнерської освіти та творчі зв'язки дизайнерських шкіл. <i>Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтв</i> : зб. наук, праць. Харків : ХДАДМ, 2009. 164 с.]	Дизайн це творчість, що реалізується на основі синтезу теоретичних знань, високорозвинених практичних умінь
І. Рижова [Рижова І. Дизайн як фактор гармонізації відносин суспільства і особистості:	Дизайн - це творча діяльність, метою якої є виявлення формальних якостей промислових виробів. Ці якості включають і зовнішні особливості виробів, але головним чином - структурні та функціональні

методологічні засади. 2008. с. 62]	взаємозв'язки, які перетворюють вироби в єдине ціле як з точки зору споживача, так і з точки зору виробника. Дизайн є творчістю, результатом якої є новизна, оригінальність та об'єктивна цінність дизайн-продукту
Гербер Мід [Глазычев В. Дизайн как он есть. Изд 2-е, доп. М.: Европа, 2006. 320 с]	Дизайну є своєрідною формою спілкування і передачі специфічної інформації між людиною і суспільством, виконуючи тим самим інформаційно-комунікативну функцію
Гербер Мід [Глазычев В. Дизайн как он есть. Изд 2-е, доп. М.: Европа, 2006. 320 с]	Дизайн визначає як вищу форму мистецтва, як незалежну професію, вільну від вузькоспеціалізованого професіоналізму, прирівнюючи об'єкти дизайну до продуктів абстрактного мистецтва у графіці й пластиці;
Джон Глоаг [Глазычев В. Дизайн как он есть. Изд 2-е, доп. М.: Европа, 2006. 320 с]	дотримується прагматичного погляду на дизайн, оцінюючи його комерційний бік як результат «ефективного поєднання візуальної уяви і практичної майстерності», визначаючи дизайн як службу у промисловому виробництві;
Ешфорд [Глазычев В. Дизайн как он есть. Изд 2-е, доп. М.: Европа, 2006. 320 с]	Дизайну – отримання виробництвом прибутку через ефективний збут товару; це не прикладне мистецтво і не абстрактна формотворчість, це – просто нове явище культури; декларує програмну відмови від етичних і естетичних основ в дизайнерській діяльності, крім мети задоволення очікувань масового споживача;
Джордж Нельсон [Глазычев В. Дизайн как он есть. Изд 2-е, доп. М.: Европа, 2006. 320 с]	Дизайн – це обслуговуючою професією в умовах цивілізації комфорту, але одночасно і внутрішньо вільною творчою діяльністю, засобом професійного самовираження художника у сучасному світі, особливою формою масового мистецтва;
Раймонд Лоуї [Глазычев В. Дизайн как он есть. Изд 2-е, доп. М.: Европа, 2006. 320 с]	Дизайн це заохочення споживачів купувати нові речі в умовах масового виробництва і масового споживання; сформував програму комерційного (американського) дизайну
Фіголь О. [Фіголь О. Історія зародження і розвитку дизайну. Пластичне мистецтво.2002. № 1. С. 41	Дизайн – це самостійний напрям проектно-творчої діяльності з усіма притаманними йому атрибутами: історією, теорією, практикою.
А.Наконечна [Наконечна А. Виникнення терміну «дизайн». Режим доступу: http://www.svobodanews.ru	Дизайн – це потужне джерело забезпечення якості товарів та послуг, ефективний засіб суттєвого підвищення конкурентоспроможності промислової продукції, всього середовища життєдіяльності.
Maldonado T. [Maldonado T. Disegno industriale: un riesame: Definizione, storia, bibliografia. – Milano, 1979.]	Дизайн це творча активність, мета якої покращувати зовнішні достоїнства об'єктів, вироблених в промисловості.
А. Король	Дизайн – професійна діяльність, а також і результат цієї діяльності, тобто її кінцевий продукт.

<p>[Король А. Сутність поняття дизайн і його види. Режим доступу: https://ukrbukva.net/85739-Mistectvo-dizaiynu.html]</p>	
<p>В. Я. Даниленко [Даниленко В. Я. Дизайн України у світовому контексті художньо-проектної культури: монографія. Харків : ХДАДМ, Колорит, 2005. 244 с.]</p>	<p>Дизайн – цілісна система, бо охоплює теорію (технічну естетику) і практику (особливий метод проектування – художнє конструювання), творчу діяльність дизайнера і результати його праці – споживчі цінності масового попиту.</p>
<p>В. О. Лозовий [Лозовий В. О. Естетика: навч. посібн. К. : Юрінком Інтер, 2005. 208 с.]</p>	<p>Дизайн – це вираження естетичних уподобань особистості, набутих у певній культурі. Кінцева мета дизайну, яка полягає у формуванні гармонійного предметного середовища, що найбільш повно задовольняє матеріальні та духовні потреби людини, спонукає до необхідності усвідомлення дизайну як естетичного виразника культури.</p>
<p>М. П. Колесніков [Колесніков М. П. Естетика: навч. посібн. / М. Колесніков, О. Колеснікова, В. Лозовой та ін. К. : Юрінком Інтер, 2005. 208 с.]</p>	<p>Дизайн як мистецтво, одна з найважливіших сфер сучасної художньої культури. Це специфічна форма художнього відображення й пізнання світу. Мистецтво дизайну – художньо-конструкторська діяльність, спрямована на створення нових видів і типів виробів, які відповідали б вимогам суспільства (корисності, зручності в експлуатації, краси).</p>
<p>Е. А. Полях [Полях Е. А. Постмодернизм и дизайн: эклектика в дизайне / Вестник Московского университета, сер. 7. Философия, 1998. № 5. С. 85-97].</p>	<p>Дизайн – метод розробки продуктів, сервісів та послуг, орієнтованих на потреби користувача. Найцікавіше є те, що така методика дозволяє покреативити, повертає цікавість від експерименту. У центрі завжди стоїть користувач та його потреби.</p>
<p>М.Б. Павлова [Павлова М.Б. Концепция дизайна и ее влияние на формирование образовательной области . М.:Педагогика, 2000. 310 с.]</p>	<p>Дизайн - творча діяльність, створення гармонійних якостей предметно-просторового середовища життєдіяльності, цілісного предметного світу. Дизайнерська діяльність у сукупності всіх видів та форм пронизує різні сфери людської діяльності, естетизує їх, спонукає до створення нових форм, образів та просторів, розвиває та підносить саму суб'єктивність особистості. Крім естетичної насолоди кожна дизайн-ідея має відповідати ергонометричним вимогам, таким як антропометричний, психологічний, фізіологічний та гігієнічний показники</p>
<p>Г. Г. Курьерова [Курьерова Г. Г. Что впереди? Дизайн на Западе. М., 1992. С. 50-51].</p>	<p>Сучасний дизайн – це абсолютна свобода творчого самовираження та проектного реалізму. Дизайн - органічне з'єднання матеріальних об'єктів і естетичних якостей. Дизайн – процес з'єднання краси та функції, який включає проектування та виготовлення.</p>

**Основні визначення поняття «готовність» у науковій літературі
(укладено автором)**

Автор, джерело	Зміст поняття «готовність»
<i>Функціональний підхід</i>	
М. Дьяченко, Л. Кандибович, М. Левітов, Є. Ільїн, А. Прангішвілі, Т. Іванова, Н. Кузьміна, Ф. Рекешева, А. Андрєєва Д. Узнадзе, Л. Нерсесян та інші.	Категорія готовності – це психічний стан і характеристика особистості; емоційний стан; певне функціонування і психічний стан, що забезпечує швидкість трудової дії
А. Леонова [Леонова А. Б. Психодіагностика функціональних состояний человека. М. : Изд- во МГУ, 1984. 220 с.]	Готовність – функціональний стан, що визначається адекватним відображення спеціальності, професійною майстерністю, уміння мобілізувати необхідні фізичні і психічні ресурси для реалізації діяльності. А отже, стан готовності можна сформувати і розвинути
М. В. Москальов [Москальов М. В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук / М. В. Москальов. К., 2009. 280 с.]	Готовність – комплекс знань, умінь, навичок, мотивів та особистісних якостей, що забезпечує зміни в певному процесі
С. А. Мул [Мул С. Логіко-теоретичний аналіз проблеми "психологічна готовність" особистості. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2010. Вип. 7. С. 465-475.]	Готовність до професійної діяльності як психічний стан, який складається: з операційної готовності до термінової активізації людини, її залучення на певному рівні до діяльності; функціональної готовності – усвідомлення людиною своїх цілей, оцінки існуючих постулатів, визначення найбільш ймовірних засобів дії; особистісної готовності – пролонгованої високої активності особистості при залученні до виробничого процесу, пролонгованості необхідності та розподілу під час мотиваційних, вольових, інтелектуальних зусиль, оцінки ймовірності досягнення життєвих успіхів через діяльність
А. Ф. Линенко [Линенко А. Ф. Теорія і практика формування готовності студентів педагогічних вузів до професійної діяльності: Автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04. К., 1996.]	Готовність описано з позиції якісної підготовленості суб'єкта до реалізації педагогічної діяльності. З одного боку, вона є особистісною (емоційно-інтелектуальна, вольова, мотиваційна), що охоплює інтерес, ставлення до діяльності, почуття відповідальності, впевненість в успіху, потребу

	виконання поставлених завдань на високому професійному рівні, керування своїми почуттями, мобілізацію сил, подолання невпевненості, побоювання тощо); з іншого, операційно-технічною, що охоплює інструментарій педагога (його професійні знання, вміння, навички, способи і засоби педагогічного впливу)
<i>Особистісний підхід</i>	
Ю.Ю.Бойко, Л.В. Кондрашова, С.В.Моторина, О.М.Лугова, П.А.Рудик, О.А.Гончарова, С.Д. Максименко, П.А. Рудик, В.О. Моляко, Т.В.Шестакова та інші	Категорія готовності – це складне особистісне утворення; складне інтегральне новоутворення; інтегративне особистісне (психологічне) утворення; цілісне особистісне професійне новоутворення; інтегративна якість
С. Д. Максименко [Максименко С. Фахівця потрібно моделювати (наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності). Рідна школа. № 3-4. С. 6-10]	Готовність до того чи іншого виду діяльності – це цілеспрямований прояв особистості, який включає погляди, переконання, знання, звички, уміння, ставлення, мотиви, вольові та інтелектуальні якості, почуття, установки.
В.Моляко [Моляко В.О. Дослідження психологічної готовності учнів до праці // Психологія: Республ. научно метод. зб. УРСР психологі\.. – К.: Рад. шк., 1985. – Вип. 24. – С. 26 33].	Готовність – складне особистісне утворення, свого роду система, що включає багато компонентів, які у своїй сукупності дають змогу певній особі виконувати більш чи менш успішно конкретну роботу
Л. М. Карамушка [Карамушка Л. М. Психологічний аналіз особливостей формування управлінської команди освітньої організації. Народна освіта : електронне наукове фахове видання. – Режим доступу: http://www.narodnaosvita.kiev.ua/vipysku/1/statti/3karamyshka/3karamyshka.htm]	Готовність становить за своєю структурою складне багатоаспектне особистісне утворення, що складається з таких функціонально зв'язаних між собою та взаємообумовлених компонентів: мотиваційного – сукупності мотивів, адекватних цілям та завданням управлінської діяльності; когнітивного – сукупності знань, необхідних для управлінської діяльності; операційного – сукупності умінь та навичок практичного вирішення управлінських завдань; особистісного – сукупності важливих для управлінської діяльності особистісних якостей
І. Дичківська [Дичківська, І. М. Основи педагогічної інноватики: навч. посібник. Рівне: Зелент, 2001. 222 с]	Готовність - складне інтегративне утворення, що включає мотиваційний, емоційно-вольовий, пізнавальний компоненти
Р. Т. Сімко [Сімко Р. Поняття готовності до професійної діяльності на сучасному етапі розвитку психологічної науки. Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць К-ПНУ ім. І. Огієнка та Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка	Готовність до діяльності розглядається у залежності від її структури. Автор виділяє три блоки: сенсорна організація індивіда (показники, що відповідають фізіологічним характеристикам суб'єкта діяльності); показники, що відповідають умовам виконання діяльності; набір психологічних властивостей, станів та процесів особистості (психологічний рівень)

<p>НАПН України. 2011. Вип. 13. С. 415-425.]</p>	
<p>К.Дурай-Новакова [Дурай-Новакова К.М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности : автореф. дис. М., 1983. 32 с]</p>	<p>Готовність - це здатність особистості у потрібний момент активізувати всі свої потенційні можливості і, спираючись на набуті знання, досвід, приймати самостійні рішення у конкретній ситуації відповідно до кінцевої мети діяльності</p>
<p>В. Крутецький [Крутецкий, В. А. Основы педагогической психологии. М.: Просвещение, 1972. 255 с.]</p>	<p>Готовність є синтезом властивостей особистості, що визначають її придатність до діяльності. До них слід віднести активне позитивне ставлення до діяльності, схильність займатися нею, що переходить у захопленість; наявність під час діяльності сприятливих для її виконання психічних станів; певний запас знань, умінь і навичок у відповідній області; певні психологічні особливості в сенсорній і розумовій сферах, що відповідають вимогам даної діяльності</p>

Додаток Б

**Годегетика (методика) поняттєво-термінологічного апарату
проблеми дослідження**

Етапи	Зміст етапів	Назва методу	Очікувані результати
I етап	Відбір наукових джерел, які підлягали аналізу	Аналіз наукової літератури	Визначення підходів до обраних категорій аналізу до обраних категорій аналізу
II етап	Формування вибіркової сукупності джерел шляхом зіставлення обраних категорій аналізу зі змістом їх загальної сукупності	Функціональний аналіз	Структуровані вимоги до обраних категорій аналізу зі змістом їх загальної сукупності
III етап	Виокремлення стійких структурних компонентів	Контент-аналіз	Аналіз змісту та структури обраних категорій
IV етап	Квантифікаційна обробка вибіркової сукупності визначень	Контент-аналіз	Питома вага значущість вибіркової сукупності визначень
V етап	Інтерпретація результатів контент-аналізу індивідуальні особливості, а також компонент результату.	Контент-аналіз	Результати кількісного аналізу категорійних ознак
VI етап	Опитування та анкетування експертів	Метод експертного оцінювання	Набір ключових характеристик
VII етап	Індивідуальна та групова роботи з відбору, структурування, ранжування інформації	Метод експертного оцінювання	Виявлення ваги та структури обраних категорій

Джерело: Власні розробки автора

Додаток В

Додаток В.1

Таблиця В.1

Перелік коледжів, що здійснюють підготовку майбутніх дизайнерів за освітньо-професійним ступенем «молодший спеціаліст» («фаховий молодший бакалавр»).

Повне найменування закладу освіти	Адреса закладу освіти	Ліцензійний обсяг
"Коледж Київського університету культури"	вул. Чигоріна, 20, Київ	225
"Коледж Української академії перукарської майстерності та декоративної косметики Київського університету культури"	вул. Євгена Коновальця, 36 Б, Київ	450
Державний вищий навчальний заклад "Київський коледж легкої промисловості"	вул. Івана Кудрі, 29, Київ	150
Коледж Київського національного університету технологій та дизайну	вул. Білоруська, 22, Київ	355
Приватний вищий навчальний заклад "Мистецький коледж художнього моделювання та дизайну"	вул. Бережанська, 5, Київ	160
Структурний підрозділ "Міжнародний коледж моди і дизайну" Вищого навчального закладу "Київська академія перукарського мистецтва"	вул. Маршала Гречка, 22-А, Київ	90
Університетський коледж Київського університету імені Бориса Грінченка	просп. Юрія Гагаріна, 16, Київ	30
"Вінницький коледж будівництва і архітектури Київського національного університету будівництва і архітектури"	просп. Коцюбинського, 53, Вінниця,	50
"Вінницький коледж Київського університету культури"	вул. Стрілецька, 7,	150
"Дніпровський коледж Київського університету культури"	вул. Михайла Грушевського, 9, Дніпро,	180
Обласний комунальний вищий навчальний заклад "Дніпропетровський театрально-художній коледж"	вул. Глінки, 11, Дніпро,	15
Житомирський коледж культури і мистецтв ім. Івана Огієнка Житомирської обласної ради	вул. Івана Франка, 16, Житомир,	20
Житомирський технологічний коледж Київського національного університету будівництва і архітектури	вул. Небесної Сотні, 37, Житомир,	50
Запорізький електротехнічний коледж Запорізького національного технічного університету	просп. Соборний, 194, Запоріжжя,	30
Коледж Класичного приватного університету	вул. Жуковського, 70-Б, Запоріжжя,	50
Івано-Франківський коледж Державного вищого навчального закладу "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника"	вул. Степана Бандери, 1, Івано-Франківськ, Івано-	50
Коледж Приватного вищого навчального закладу Університету Короля Данила	вул. Євгена Коновальця, 35 корпус 1, Івано-Франківськ, Івано-	30

Кропивницький коледж Приватного вищого навчального закладу "Університет сучасних знань"	вул. Полтавська, 40, Кропивницький,	25
Технічний коледж Луцького національного технічного університету	вул. Конякіна, 5, Луцьк, Волинська область	50
"Львівський коледж Київського університету культури"	вул. Кушевича, 5, Львів,	200
Відокремлений структурний підрозділ Технологічний коледж Національного університету "Львівська політехніка"	вул. Демнянська, 15, Львів,	150
Державний вищий навчальний заклад "Львівський коледж будівництва, архітектури та дизайну"	вул. Пекарська, 1 А, Львів,	25
Комунальний заклад Львівської обласної ради "Львівський коледж декоративного і ужиткового мистецтва ім. І. Труша"	вул. Снопківська, 47, Львів,	30
Технологічний коледж Державного вищого навчального закладу "Національний лісотехнічний університет України"	вул. Пулюя, 20, Львів,	30
"Коледж Миколаївської академії перукарського мистецтва Київського університету культури"	вул. Декабристів, 36, Миколаїв,	180
"Миколаївський коледж Київського університету культури"	вул. Дачна, 7-А, Миколаїв,	55
Економіко-правовий коледж Міжнародного гуманітарного університету	вул. Фонтанська дорога, 33, Одеса,	50
Рівненський економіко-технологічний коледж Національного університету водного господарства та природокористування	вул. Литовська, 53, Рівне,	30
Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола	вул. Хмельницького, 15, Тернопіль,	50
Тернопільський коледж вищого навчального закладу "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"	вул. Лозовецька, 13, Тернопіль,	25
Тернопільський кооперативний торговельно-економічний коледж	вул. Руська, 17, Тернопіль,	80
Коледж мистецтв ім.А.Ерделі Закарпатської академії мистецтв	вул. Минайська, 38/80, Ужгород,	35
Державний вищий навчальний заклад "Харківський коледж текстилю та дизайну"	вул. Данилевського, 3, Харків,	55
Черкаський державний бізнес-коледж	вул. Вячеслава Чорновола, 243, Черкаси,	50
Чернігівський промислово-економічний коледж Київського національного університету технологій та дизайну	вул. Івана Мазепи, 64, Чернігів, Чернігівська область	80
Білоцерківський коледж сервісу та дизайну	вул. Шевченка, 91, Біла Церква, Київська область	50
Броварський коледж вищого навчального закладу "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"	вул. Кутузова, 61, Бровари, Київська область	15
Вижницький коледж прикладного мистецтва ім. В.Ю.Шкрібляка	вул. Д.Загула, 13, Вижниця, Чернівецька область	30
Державний вищий навчальний заклад "Дрогобицький механіко-технологічний коледж"	вул. Раневицька, 12, Дрогобич, Львівська область	25

Дубенський коледж культури і мистецтв Рівненського державного гуманітарного університету	вул. Замкова, 6, Дубно, Рівненська область	50
Відокремлений підрозділ "Брянківський коледж Луганського національного університету імені Тараса Шевченка"	вул. Героїв Сталінграду, 21, Лисичанськ, Луганська область	275
Олександрійський коледж приватного вищого навчального закладу "Університет сучасних знань"	пл. Кірова, 7 А, Олександрія, Кіровоградська область	25
Первомайський коледж Приватного вищого навчального закладу "Університет сучасних знань"	вул. Кам'яномостівська, 5, Первомайськ, Миколаївська область	25
Коледж Луганського національного університету імені Тараса Шевченка	пл. Гоголя, 1, Старобільськ, Старобільський район, Луганська область	40

Додаток В 2

Анкети для вивчення стану підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Анкета

для опитування викладачів щодо визначення педагогічної кваліфікації та пріоритетності форм підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Шановні колеги!

Шановні колеги!

Просимо Вас посприяти у дослідженні проблем підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри у навчальному процесі. Будь ласка дайте відповіді на запитання. Результати анкетування будуть використанні в узагальненому вигляді. Дякуємо за допомогу.

Повідомте про себе:

Прізвище, ім'я та по-батькові _____.

Освіта _____.

Спеціальність та кваліфікація (педагогічна категорія, педагогічне звання) _____

Яку навчальну дисципліну викладаєте _____

Стаж роботи _____

Навчальний заклад, в якому працюєте _____

1. Чи вважаєте Ви за необхідним здійснювати підготовку майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри під час навчання ?

- а) так;
- б) ні;
- в) інколи;
- г) вагаюсь з відповіддю.

2. Хто, на Вашу думку, є головними ініціаторами підготовки до розвитку професійної кар'єри ?

- а) викладач;
- б) студент;
- в) батьки.

3. Якби у Вашому навчальному закладі організували курси чи факультатив щодо організації підготовки студентів до розвитку професійної кар'єри, чи зацікавила б така інформація Вас?

- а) так;

- б) ні;
- в) можливо;
- г) вагаюсь з відповіддю.

4. Чи можливо підвищити свій авторитет завдяки ефективній організації підготовки студентів до розвитку професійної кар'єри під час навчання?

- а) так;
- б) ні;
- в) інколи;
- г) вагаюсь з відповіддю.

5. Підготовку студентів до розвитку професійної кар'єри під час навчання необхідно налагоджувати на засадах:

- а) співробітництва;
- б) суперництва;
- в) співробітництва і суперництва;
- г) стихійно;
- д) ваш варіант _____

6. Проранжуйте (проставте цифри від 1 до 5 за ступенем важливості – від найменш (1) до найбільш (5) важливого), які з перелічених форм, на Вашу думку, сприятимуть підвищенню рівня готовності студентів до розвитку професійної кар'єри під час навчання?

- а) використання контекстного навчання;
- б) кар'єрний коучинг;
- в) центри кар'єри;
- г) систематична участь у ярмарках кар'єри;
- д) допомога у працевлаштуванні студентів.

7. Які сучасні методики навчання Ви використовуєте для підвищення рівня готовності майбутніх дизайнерів до професійної кар'єри?

Ваш варіант _____

8. Що на Вашу думку ефективно дозволить підготувати викладача до ефективної підготовки студентів до розвитку професійної кар'єри (виберіть один або декілька варіантів):

- а) самоосвіта;
- б) робота в методичних об'єднаннях;
- в) вивчення спецкурсу на курсах підвищення кваліфікації;
- г) участь у тренінгах, круглих столах;
- д) ваш варіант _____

Дякуємо за відповіді!

Додаток В. 3

Методика вивчення кар'єрних орієнтацій майбутніх дизайнерів

Методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна
(адаптація В. А. Чикер, В. Е. Винокурової)

Інструкція для учасників дослідження:

Відповідаючи па запитання, закресліть одну з цифр у бланку праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з Вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Обробка та інтерпретація результатів:

По кожній із восьми кар'єрних орієнтацій обчислюється кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, порахувати суму балів по кожній орієнтації й отримане число поділити па кількість запитань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільність»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація — кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді жодна з орієнтацій не досягає ріння провідної – у такому випадку робиться висновок про те, що кар'єра не займає провідного місця у житті людини.

Кар'єрна орієнтація	«Ключ»					Кількість запитань
	Номери запитань					
Професійна компетентність	1	9	17	25	33	5
Менеджмент	2	10	18	26	34	5
Автономія (незалежність)	3	11	19	27	35	5
Стабільність роботи	4	12	36			3
Стабільність місця проживання	20	28	41			3
Служіння	5	13	21	29	37	5
Виклик	6	14	22	30	38	5
Інтеграція стилів життя	7	15	23	32	39	5
Підприємництво	8	16	24	32	40	5

Психологічна характеристика кар'єрних типів:

1. *Професійна компетентність*. Люди з такою орієнтацією прагнуть бути майстрами своєї справи, для них надто важливий успіх у професійній сфері. Швидко втрачають зацікавленість до роботи, яка не дозволяє розвивати

власні професійні здібності. Шукають визнання своїх талантів, яке повинне виражатися у статусі, що відповідає їх майстерності. Вони готові керувати іншими у межах своєї компетентності, але управління не викликає в них особливого інтересу. Більшість розглядають управління лише як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері. Це найбільша група в організаціях, що забезпечує прийняття компетентних рішень.

2. *Менеджмент.* Особистість орієнтована на інтеграцію зусиль інших людей, повноту відповідальності за кінцевий результат та поєднання різних функцій організації. Людина з цією кар'єрною орієнтацією вважатиме, що не досягла цілей своєї кар'єри, доки не отримає посаду, па якій керуватиме різними сторонами діяльності організації: фінансами, маркетингом, виробництвом продукції, розробками, продажами.

3. *Автономія.* Особистість прагне звільнення від організаційних правил, вимог та обмежень. Яскраво виражена потреба все робити на свій розсуд, самому вирішувати, коли, над чим і скільки працювати. Така людина не хоче підкорятися правилам організації. Готова відмовитися від просування по службі та інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Така людина готова працювати в організації, що забезпечує достатній рівень свободи, не відчуватиме відданості організації та відкидатиме всі обмеження її автономності.

4. *Стабільність.* Головна потреба – це безпека та стабільність для того, щоб життєві події можна було передбачити. Перша група стабільних людей переважно орієнтована па стабільність місця роботи: шукає місце роботи в такій організації, що забезпечує певний термін служби, має гарну репутацію, турбується про пенсіонерів, виплачує великі пенсії, виглядає надійно у своїй галузі. Це люди організації. Відповідальність за управління кар'єрою вони повністю покладають па наймача. Друга група орієнтована на стабільність місця проживання: «пускає коріння» у певному географічному місці, може змінювати роботу, якщо це не пов'язане зі зміною місця. Люди, орієнтовані па

стабільність, можуть бути талановитими і підійматися на високі посади в організації, але відмовляються від роботи, нових можливостей, якщо це загрожує тимчасовими незручностями.

5. *Служіння*. Головні цінності такої людини — це люди та робота на благо. Людина такої орієнтації не працюватиме в організації, яка має цілі та цінності, що суперечать її власним. Відмовиться від роботи та просування по службі, якщо вона може реалізувати головні цінності життя.

6. *Виклик*. Основні цінності такої людини — конкуренція, перемога над іншими, подолання перешкод, вирішення складних завдань. Людина ніби «кидає виклик», соціальна ситуація оцінюється з позиції «програв — виграв». Процес боротьби чи перемоги є для неї важливішим, ніж конкретна діяльність чи професія. Новизна, різноманітність та виклик – це основні цінності, а якщо все дуже просто, така людина нудьгує.

7. *Інтеграція стилів життя*. Людина орієнтована на інтеграцію різних сторін життя. Вона не бажає, щоб в її житті домінувала тільки сім'я чи кар'єра, або саморозвиток. Намагається все це збалансувати. Така людина більше цінує своє життя в цілому — де живе, як вдосконалюється, — ніж конкретну роботу, кар'єру, організацію.

8. *Підприємництво*. Прагне створювати щось нове, хоче долати перешкоди, готова до ризику. Не бажає працювати на інших, хоче мати власну «марку», власну справу. Фінансове багатство. Це не завжди творча людина, для неї головне — створити власну справу, концепцію, організацію, збудувати її так, щоб це стало продовженням її самої. Вона продовжуватиме справу. Навіть тоді, коли переслідуватимуть невдачі і вона буде змушена ризикувати.

Особливо важливо / Судження байдуже / Абсолютно неважливо											
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи етнічної сфери	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Здійснювати спостереження і контроль за людьми, впливати на них на всіх рівнях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Працювати над проблемами, які майже неможливо вирішити	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри були врівноважені	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Створити і побудувати щось таке, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю	1	2	3	4	5	(i	7	8	9	10
9	Продовжити роботу за спеціальністю, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Бути першим керівником в організації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14	Змагатися з іншими і перемагати	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Будувати кар'єру, яка б дозволила мені порушувати свій спосіб життя	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Створити нове комерційне підприємство	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	Присвятити все життя обраній професії	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	Отримати високу керівну посаду	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі змісту занять, часу виконання тощо	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й талант для служіння важливій меті	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Повідомте про себе:

Курс _____

Спеціальність _____

Навчальний заклад _____

**Анкета для самооцінювання студентів
«Рушійні мотиви вашої майбутньої кар'єри та усвідомлення
бар'єрів у розвитку кар'єри»**

Шановні студенти! Просимо Вас дати відповіді на запитання та посприяти дослідженню проблем підготовки молоді до розвитку професійної кар'єри. Дякуємо.

Повідомте про себе:

Курс _____

Спеціальність _____

Навчальний заклад _____

1. Проаранжуйте (проставте цифри від 1 до 9 за ступенем важливості – від найменш (1) до найбільш (9) важливого), які з перелічених мотивів, на Вашу думку, є рушійними для вашої майбутньої дизайнерської кар'єри?

	прагнення реалізувати свої ідеї, бачення свої роботи в організації
	прагнення до свободи і незалежності у професійному плані
	прагнення до професійного зростання
	інтерес до вибраної справи
	визнання з боку оточення
	прагнення до багатства
	прагнення до свободи й незалежності
	прагнення до лідерства та керівництва
	бажання мати контроль над ситуацією

2. Проаранжуйте (проставте цифри від 1 до 7 за ступенем важливості – від найменш (1) до найбільш (7) важливого), які з перелічених бар'єрів, на Вашу думку, заважають (на початковому етапі) розвитку вашої майбутньої дизайнерської кар'єри?

	відсутність досвіду роботи за фахом
	низький рівень практичної підготовки
	відсутність потрібних зв'язків
	відсутність навичок працювати у колективі
	низький рівень теоретичної підготовки
	відсутність орієнтації на побудову кар'єри
	низький попит на спеціальність (відмічено тільки для спеціалізації дизайну одягу)

Поняття «принцип» у науковій літературі (укладено автором)

Автор, джерело	Зміст поняття
С. Гончаренко [Гончаренко С. Український педагогічний енциклопедичний словник: 2-ге вид., допов. й вип. Рівне : Волинські обереги, 2011. 519 с.]	У принципах відображаються теоретичні підходи до побудови навчального процесу та керування ним.
І. Васільєв [Васильєв И. Б. Теоретические и методические основы подготовки педагогов профессионального обучения: дисс. .. д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ин-т пед. образования и образования взрослых. 2016. 458 с.]	Дидактичні принципи у підготовці фахівців визначають позиції та установки, з якими педагоги підходять до організації освітнього процесу, до пошуку можливостей його оптимізації. Усі принципи взаємопов'язані та взаємозалежні, вони доповнюють і зумовлюють один одного, утворюючи при цьому цілісну систему
М. Фіцула [Фіцула М. Педагогіка : навч. посіб. для студ. вищ. пед. закладів освіти. Київ: Академія, 2002. 528 с.]	Принципи визначають зміст, організаційні форми та методи навчальної роботи. Принцип, відображаючи якийсь один істотний аспект навчально-виховного процесу, стає підґрунтям для формулювання його правил
В. Ягупов [Ягупов В. Педагогіка : навч. посіб. Київ : Либідь, 2003. 560 с.]	Саме принципи навчання віддзеркалюють дидактичні закономірності, їх суть та основні вимоги визначають напрям, стратегію і зміст практичних дій учителя і учнів.
О. Савченко [Савченко О. Я. Дидактика початкової школи : підручник для студ. пед. ф-тів. Київ : Абрис, 1997. 416 с.]	Принципи навчання в дидактиці розглядають як провідні теоретичні положення педагогіки, основою яких є педагогічні закономірності, а реалізація їх передбачає використання сучасних методів, форм і змісту дидактичного процесу. Вони носять характер загальних указівок, правил, норм, що регулюють дидактичний процес. Дидактичні принципи обґрунтовуються під час наукового аналізу навчання і впливають із закономірностей навчального процесу
Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.	Принципи навчання - це основні вихідні вимоги до організації навчального процесу, а принципи освіти розглядаються як вихідні положення, що визначають побудову, функціонування та розвиток системи освіти. Педагогічна наука розкриває систему дидактичних принципів, а саме: єдності освітньої, розвивальної та виховної функцій навчання; науковості змісту і методів навчання; систематичності та послідовності; міцності знань; доступності; свідомості й активності

	учнів; наочності; зв'язку навчання з практикою; індивідуалізації.
Л. Ващенко [Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону: монографія. Київ : Свічачо, 2005. 111 с.]	Педагогічний принцип – це педагогічна категорія, що є нормативним положенням, яке базується на педагогічній закономірності, характеризує найбільш загальну стратегію розв'язання певного роду педагогічних проблем і виступає одночасно й системоутворюючим фактором для розвитку педагогічної теорії, і критерієм безперервного вдосконалення педагогічної практики
І. Андрощук [Андрощук І. В. Принципи підготовки майбутніх вчителів технологій до педагогічної взаємодії. Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. Частина 1. Кіровоград, 2015. Випуск 7. С. 111–114.]	Принципи є теоретичним узагальненням педагогічної практики, що виникають із досвіду педагогічної діяльності, носять об'єктивний характер, безпосередньо впливають із закономірностей навчання
Словник української мови: в 11 т. / Ін-т мовознавства АН УРСР; за ред. І. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970-1980. – . Т. 1. 1970. С. 381. Т. 7. 1976. С. 693. Т. 10. 1980. С. 116.	Принцип – основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку; - особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; - переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці.
Н. В. Якса [Якса Н. В. Професійна підготовка майбутніх учителів: теорія і методика міжкультурної взаємодії в умовах Кримського регіону: монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. 568 с.]	В основі дидактичних принципів лежать закони та закономірності дидактичного процесу. Хоча між ними не існує безпосередньої чіткої залежності, вони служать методологічним і теоретичним фундаментом для опрацювання й обґрунтування принципів навчання та виховання майбутніх фахівців. Це свідчить про те, що на обґрунтування принципів значно впливають закономірності не лише педагогічні, але й соціальні, філософські, психологічні, гносеологічні

Додаток Д. 2

Шановні викладачі!

Нами проводиться дослідження проблеми «Теоретичні і методичні основи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри». Просимо Вас оцінити принципи підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри за критеріями.

Оцінювання здійснюється за 5-ти бальною шкалою, від 1 до 5. При цьому ранг 1 отримує найбільш вагомий фактор, а ранг 5 – найменш вагомий. Дякуємо за Ваші відповіді.

Таблиця Д.2.1

	Загальнодидактичні принципи: принцип цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості; Специфічні принципи: професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії.
Системності (принципи являються системотвірним чинником, що забезпечує підпорядкування і функціонування системи підготовки в цілому)	
Об'єктивності (принципи формуються на основі об'єктивно існуючих педагогічних закономірностей);	
Орієнтованості (принципи визначають загальну стратегію та орієнтири підготовки до розвитку професійної кар'єри);	
Доповненості (кожен принцип доповнює інші, не замінюючи їх);	
Аспектності (принципи розкривають можливості розробки та вдосконалення методичної системи підготовки до розвитку професійної кар'єри)	

Дискретний варіаційний ряд принципів підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри за критеріями

	Загальнодидактичні принципи: принцип цілеспрямованості педагогічного процесу, системності, гуманізації, науковості, інтегративності, доступності, компетентності, індивідуально-особистісної спрямованості, поваги до особистості; Специфічні принципи: професійного самовизначення, соціалізації, професійного саморозвитку, самоорганізації, конгруентності, емоційності навчання, співробітництва, індивідуалізації освітньої траєкторії.
Системності (принципи являються системотвірним чинником, що забезпечує підпорядкування і функціонування системи підготовки в цілому)	1
Об'єктивності (принципи формуються на основі об'єктивно існуючих педагогічних закономірностей);	2
Орієнтованості (принципи визначають загальну стратегію та орієнтири підготовки до розвитку професійної кар'єри);	2
Доповненості (кожен принцип доповнює інші, не замінюючи їх);	2
Аспектності (принципи розкривають можливості розробки та вдосконалення методичної системи підготовки до розвитку професійної кар'єри)	3

Таблиця розрахунку показників

x_i	Кіл-ть, f_i	$x_i \cdot f_i$	Накопичувальна частота, S	$ x - x_{cp} \cdot f_i$	$(x - x_{cp})^2 \cdot f_i$	Відносна частота, f_i/f
1	1	1	1	1	1	0.2
2	3	6	4	0	0	0.6
3	1	3	5	1	1	0.2
Загалом	5	10		2	2	1

Для оцінювання ряду визначимо показники

Показники центру розподілу.

Середня зважена (вибіркова середня)

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot f_i}{\sum f_i} = \frac{1 \cdot 1 + 2 \cdot 3 + 3 \cdot 1}{5} = \frac{10}{5} = 2$$

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot f_i}{\sum f_i} = \frac{10}{5} = 2$$

Мода.

Мода - найбільш часто зустрічається значення ознаки у одиниць даної сукупності. Максимальне значення повторень при $x = 2$ ($f = 3$). Отже, мода дорівнює 2.

Медіана.

Медианою (Me) називається значення ознаки, що припадає на середину ранжированого (впорядкованої) сукупності. Знаходимо x_i , при якому накопичена частота S буде більше $\sum f / 2 = 3$. Це значення $x_i = 2$. Таким чином, медіана дорівнює 2.

Медіана служить хорошою характеристикою при асиметричному розподілі даних, тому що навіть при наявності "викидів" даних, медіана більш стійка до впливу відхиляються даних.

У симетричних рядах розподілу значення моди і медіани збігаються із середньою величиною ($x_{cp} = Me = Mo$), а в помірно асиметричних вони співвідносяться таким чином: $3(x_{cp} - Me) \approx x_{cp} - Mo$

Показники варіації.

Абсолютні показники варіації. Розмах варіації - різниця між максимальним і мінімальним значеннями ознаки первинного ряду.

$$R = x_{max} - x_{min} = 3 - 1 = 2$$

Середнє лінійне відхилення

$$d = \frac{\sum (x_i - \bar{x}) \cdot f_i}{\sum f_i} = \frac{2}{5} = 0$$

Кожне значення ряду відрізняється від іншого в середньому на 0
Дисперсія

$$D = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot f_i}{\sum f_i} = \frac{2}{5} = 0.4$$

Несмещенная оцінка дисперсії - заможна оцінка дисперсії (виправлена дисперсія). Або

$$S^2 = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2 \cdot f_i}{\sum f_i - 1} = \frac{2}{4} = 0.5$$

Середнє квадратичне відхилення.

$$\sigma = \sqrt{D} = \sqrt{0.4} = 0.632$$

Кожне значення ряду відрізняється від середнього значення 2 в середньому на 0.632

Оцінка середнє відхилення.

$$s = \sqrt{S^2} = \sqrt{0.5} = 0.707$$

Перевірка гіпотез про вид розподілу.

1. Перевіримо гіпотезу про те, що X розподілено по нормальному закону з допомогою критерію згоди Пірсона.

$$K = \sum \frac{(f_i - f_i^*)^2}{f_i}$$

де f_i^* - теоретичні частоти

$$f_i^* = \frac{N \cdot h}{\sigma} \phi_i$$

Обчислимо теоретичні частоти, враховуючи, що: $N = 5$, $h = 1$ (ширина інтервалу), $\sigma = 0.632$, $x_{cp} = 2$

$$f_i^* = \frac{5 \cdot 1}{0.632} \phi_i = 7.91 \phi_i$$

i	x_i	u_i	ϕ_i	f_i^*
1	1	-1.5811	0,1127	0.891
2	2	0	0,3989	3.154
3	3	1.5811	0,1127	0.891

Порівняємо емпіричні і теоретичні частоти. Складемо розрахункову таблицю, з якої знайдемо спостережуване значення критерію:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_i - f_i^*)^2}{f_i^*}$$

i	f _i	f _i [*]	f _i -f _i [*]	(f _i -f _i [*]) ²	(f _i -f _i [*]) ² /f _i [*]
1	1	0.891	-0.109	0.01189	0.0133
2	3	3.1536	0.1536	0.02359	0.00748
3	1	0,891	-0,109	0,01189	0.0133
Σ	5	5			0.0342

Визначимо кордон критичної області. Так як статистика Пірсона вимірює різницю між емпіричним і теоретичним розподілами, то чим більше її бачимо значення K_{мах}, тим сильніше аргумент проти основної гіпотези.

Тому критична область для цієї статистики завжди правобічна: [K_{кр}; +∞).

Її кордон K_{кр} = χ²(k-r-1; α) знаходимо за таблицями розподілу χ² і заданим значенням σ, k = 3, r = 2 (параметри x_{ср} і σ оцінені за вибіркою).

$$K_{кр}(0.05; 0) = 233,9943; K_{мах} = 0,03$$

Спостережуване значення статистики Пірсона не влучає у критичну область: K_{мах} < K_{кр}, тому немає підстав відкидати основну гіпотезу. Справедливо припущення про те, що дані вибірки мають нормальний розподіл.

Кожне значення ряду відрізняється від середнього значення 2 в середньому на 0,632. Середнє значення приблизно дорівнює моді і медіані, що свідчить про нормальний розподіл вибірки.

Перевірка гіпотези за критерієм згоди Пірсона показала, що немає підстав відкидати гіпотезу про нормальний закон розподілу.

Поняття «педагогічна умова» у науковій літературі (укладено автором)

Автор, джерело	Поняття «педагогічна умова»
Философский энциклопедический словарь /глав. ред.: Л. Ф. Ильичев, П.Федосеев, С.Ковалев, В. Панов. Москва : Советская энциклопедия, 1983. 840 с.	Поняття «педагогічні умови» це обставини, фактори, пов'язані з навчально-виховним процесом та спрямовані на підвищення його ефективності
О. Федорова [Федорова О. Некоторые вопросы активизации учащихся в процессе теоретического и производственного обучения. Москва : Высш. шк., 1970. 301 с.]	Педагогічні умови - це сукупність об'єктивних можливостей змісту навчання, методів, організаційних форм, що забезпечують успішність реалізації освітньої мети
Ю. Бабанський [Бабанский Ю. Педагогика / под общ. ред. Г. Нойнера, Ю. К. Бабанского. Москва: Педагогика, 1984. 366 с.]	Педагогічні умови як обставини або чинники, які визначають ефективність функціонування педагогічної системи
В. Манько [Манько В. Дидактичні умови формування у студентів професійно-пізнавального інтересу до спеціальних дисциплін. Соціалізація особистості: зб. наук. пр. Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. 2000. Вип. 2. С. 153–161.]	Педагогічні умови визначають взаємопов'язану сукупність внутрішніх параметрів та зовнішніх характеристик навчально-виховного процесу, які забезпечують високу його результативність і є оптимальними
В. Сластьонін [Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А., Шиянов Е. Н. Педагогика : учеб. пособ. для студ. пед. учеб. заведений. Москва : Школьная Пресса, 2002. 512 с.]	Педагогічні умови - стійкі обставини, які визначають стан і розвиток функціонуючих педагогічних систем
М. Михнюк [Михнюк М. Теоретичні і методичні основи розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ, 2016. 652 с.]	Педагогічні умови - сукупність заходів, які забезпечують найбільш сприятливе середовище для ефективного функціонування певної методичної системи
А. Капська [Капська А. Формирование готовности студентов педвуза к исполнительско-речевой деятельности в системе профессиональной подготовки: дисс. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Киевский государственный педагогический институт им. Горького. Киев, 1989. 455 с.]	Педагогічні умови - система змісту, форм, методів, засобів професійної підготовки

<p>І. Захарова [Захарова И. Информационные технологии в образовании. Москва : Академия, 2003. 192 с.]</p>	<p>Педагогічні умови – структурна оболонка технологій</p>
---	---

Методика генерування педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Метою методу фокальних об'єктів є вдосконалювання педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри за рахунок одержання великої кількості оригінальних модифікацій об'єкта з несподіваними властивостями.

Суть методу полягає в перенесенні ознак на педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, що вдосконалюється. Фокусом перенесення є відправні точки, які називаються фокальним, зокрема: ставлення студентів до освітнього процесу (мотивація, зацікавленість, устремління, включеність у навчання тощо); обставини та середовище освітнього процесу (зміст, структура освітнього середовища); спрямованість на особистість (розвивальне навчання, методи, технології навчання); ресурсне забезпечення (програмно-методичне, матеріально-технічне, інформаційно-комунікаційне тощо). Такі сполучення мають розвиватися шляхом вільних асоціацій.

Таблиця Е.2.1

Етап	Короткий опис	Очікуваний результат
Виділити об'єкт, що підлягає вдосконаленню	Фокальним об'єктом (ФО) може бути: ставлення студентів до освітнього процесу; обставини та середовище освітнього процесу; спрямованість на особистість; ресурсне забезпечення	При обранні фокального об'єкта визначте мету його вдосконалення – це буде критерій, за яким потім відбиратимуться ідеї
Вибрати три-чотири додаткові умови	Виписати для кожного з них кілька характерних ознак (властивостей)	Вони повинні належати до: дизайн-освіти; професійної кар'єри; соціології, менеджменту тощо.

Отримані ознаки перенести на ФО й одержати нові сполучення.	При виборі властивостей слід уникати банальних означень	Якщо не уникати банальних означень, то високою є ймовірність того, що при асоціюванні з фокальним об'єктом вони не дадуть цікавого сполучення
Нові сполучення розвинути шляхом вільних асоціацій	При генерації нових ідей на основі отриманих словосполучень важливо розвивати ланцюжки асоціацій	Давати кілька варіантів відповідей на запитання: «Що це може бути?», «Де це можна використати?», «Кому це потрібно?».
Зафіксувати всі цікаві ідеї	Одержання великої кількості оригінальних модифікацій об'єкта	Модифікації об'єкта з несподіваними властивостями

Додаток Е. 3

Лист експертного оцінювання вагомості педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Шановний колего!

Просимо Вас проранжувати за ступенем важливості (від 1 до 10) педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри (табл. Е.2). Від об'єктивності та відповідальності Вашого оцінювання залежить продуктивність умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри.

Таблиця Е 3.1

Ранжування педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

№	Педагогічні умови підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	Ранг
1	Застосування методів і прийомів навчання, спрямованих на формування пізнавального інтересу майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	
2	Формування мотивації досягнень успіху майбутніх дизайнерів	
3	Забезпечення мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до розвитку професійної кар'єри	
4	Здійснення підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри на засадах самоосвітньої діяльності	
5	Налагодження системи консультування з розвитку професійної кар'єри	
6	Оновлення змісту підготовки майбутніх дизайнерів компонентою професійної кар'єри	
7	Створення інноваційного освітнього середовища підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	
8	Здійснення педагогічного супроводу майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри	
9	Застосування інноваційних технологій підготовки до розвитку професійної кар'єри;	
10	Впровадження методичного забезпечення підготовки дизайнерів з розвитку професійної кар'єри;	

11	Застосування проблемного навчання та використання ситуації успіху в підготовці до розвитку професійної кар'єри	
12	Використання засобів Internet-комунікацій (блог, соціальні мережі, навчально-інформаційний сайт, освітні платформи)	
13	Врахування потреб сучасного дизайн-виробництва в процесі підготовки дизайнерів до кар'єрної реалізації	

Таблиця Е.3.2

Зведена матриця рангів педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

№ / Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	9	8	6	8	9	8	9	9	9	9
2	7	8	8	8	7	9	8	8	8	8
3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
4	5	6	8	7	6	5	7	7	7	7
5	5	5	5	7	6	6	6	6	6	6
6	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
7	7	8	7	7	7	8	8	8	8	8
8	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6
9	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
10	6	6	8	8	7	7	7	8	7	6
11	9	9	9	9	9	9	8	8	6	6
12	1	1	2	2	2	3	1	2	2	3
13	7	7	5	6	6	6	8	9	6	6

Так як в матриці є пов'язані ранги (однаковий ранговий номер) в оцінках експертів, зробимо їх переформування. Переформування рангів проводиться без зміни думки експертів, тобто між ранговими номерами повинні зберегтися відповідні співвідношення (більше, менше або дорівнює). Також не рекомендується ставити ранг вище 1 і нижче значення рівного кількості параметрів (в даному випадку $n = 13$).

На підставі переформування рангів будується нова матриця рангів табл. Е.3.3.

Таблиця Е.3.3

Нова матриця рангів педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

№ / Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	12.5	11	7.5	11	12.5	10.5	13	12.5	13	13
2	10	11	11	11	9.5	12.5	10.5	9.5	11.5	11.5
3	2	3.5	2	2	1.5	1.5	3	1	1	1
4	5.5	7	11	7.5	6	5	7.5	7	9.5	10
5	5.5	5	5.5	7.5	6	7	5.5	5.5	6.5	7
6	4	3.5	2	2	1.5	1.5	3	3	3	2.5
7	10	11	9	7.5	9.5	10.5	10.5	9.5	11.5	11.5
8	7.5	7	7.5	7.5	9.5	7	5.5	5.5	6.5	7
9	2	1.5	2	2	3.5	3	3	3	3	2.5
10	7.5	7	11	11	9.5	9	7.5	9.5	9.5	7
11	12.5	13	13	13	12.5	12.5	10.5	9.5	6.5	7
12	2	1.5	4	4	3.5	4	1	3	3	4
13	10	9	5.5	5	6	7	10.5	12.5	6.5	7

Таблиця Е.3.4

Матриця експертного оцінювання вагомості педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Умови/ Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Сума рангів	d	d ²
x ₁	12.5	11	7.5	11	12.5	10.5	13	12.5	13	13	116.5	46.5	2162.25
x ₂	10	11	11	11	9.5	12.5	10.5	9.5	11.5	11.5	108	38	1444
x ₃	2	3.5	2	2	1.5	1.5	3	1	1	1	18.5	-51.5	2652.25
x ₄	5.5	7	11	7.5	6	5	7.5	7	9.5	10	76	6	36
x ₅	5.5	5	5.5	7.5	6	7	5.5	5.5	6.5	7	61	-9	81
x ₆	4	3.5	2	2	1.5	1.5	3	3	3	2.5	26	-44	1936
x ₇	10	11	9	7.5	9.5	10.5	10.5	9.5	11.5	11.5	100.5	30.5	930.25
x ₈	7.5	7	7.5	7.5	9.5	7	5.5	5.5	6.5	7	70.5	0.5	0.25

x ₉	2	1.5	2	2	3.5	3	3	3	3	2.5	25.5	-44.5	1980.25
x ₁₀	7.5	7	11	11	9.5	9	7.5	9.5	9.5	7	88.5	18.5	342.25
x ₁₁	12.5	13	13	13	12.5	12.5	10.5	9.5	6.5	7	110	40	1600
x ₁₂	2	1.5	4	4	3.5	4	1	3	3	4	30	-40	1600
x ₁₃	10	9	5.5	5	6	7	10.5	12.5	6.5	7	79	9	81
Σ	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	910		14845.5

$$\text{де } d = \sum x_{ij} - \frac{\sum \sum x_{ij}}{n} = \sum x_{ij} - 70$$

Перевірка правильності складання матриці на основі обчислення контрольної суми:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+13)13}{2} = 91$$

Сума по стовпчиках матриці рівні між собою і контрольної суми, значить, матриця складена правильно.

Аналіз значущості досліджуваних факторів

В даному прикладі фактори за значимістю розподілилися наступним чином (табл Е.3.5).

Таблиця Е.3.5

Розташування факторів за значимістю

Фактори	Сума рангівв
x ₃	18.5
x ₉	25.5
x ₆	26
x ₁₂	30
x ₅	61
x ₈	70.5
x ₄	76
x ₁₃	79
x ₁₀	88.5
x ₇	100.5
x ₂	108

x_{11}	110
x_1	116.5

Оцінка середнього ступеня узгодженості думок всіх експертів.

Скористаємося коефіцієнтом конкордації для випадку, коли є пов'язані ранги (однакові значення рангів в оцінках одного експерта):

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

де $S = 14845,5$, $n = 13$, $m = 10$

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_i^3 - t_i)$$

L_i - число зв'язок (видів повторюваних елементів) в оцінках i -го експерта, t_i - кількість елементів в i -й зв'язці для i -го експерта (кількість повторюваних елементів).

$$T_1 = [(2^3-2) + (3^3-3) + (3^3-3) + (2^3-2) + (2^3-2)]/12 = 5,5$$

$$T_2 = [(3^3-3) + (2^3-2) + (3^3-3) + (2^3-2)]/12 = 5$$

$$T_3 = [(2^3-2) + (3^3-3) + (3^3-3) + (2^3-2)]/12 = 5$$

$$T_4 = [(3^3-3) + (3^3-3) + (4^3-4)]/12 = 9 \quad T_5 = [(2^3-2) + (4^3-4) + (2^3-2) + (3^3-3) + (2^3-2)]/12 = 8,5$$

$$T_6 = [(2^3-2) + (2^3-2) + (2^3-2) + (3^3-3)]/12 = 3,5$$

$$T_7 = [(4^3-4) + (3^3-3) + (2^3-2) + (2^3-2)]/12 = 8$$

$$T_8 = [(2^3-2) + (4^3-4) + (2^3-2) + (3^3-3)]/12 = 8$$

$$T_9 = [(2^3-2) + (2^3-2) + (4^3-4) + (3^3-3)]/12 = 8$$

$$T_{10} = [(2^3-2) + (5^3-5) + (2^3-2)]/12 = 11$$

$$\sum T_i = 5,5 + 5 + 5 + 9 + 8,5 + 3,5 + 8 + 8 + 8 + 11 = 71,5$$

$$W = \frac{14845,5}{\frac{1}{12} \cdot 10^2(13^3 - 13) - 10 \cdot 71,5} = 0,85$$

$W = 0,85$ це наявність високого ступеня узгодженості думок експертів.

Оцінка значущості коефіцієнта конкордації.

Для цієї мети використовувався критерій узгодження Пірсона:

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \cdot \sum T_i}$$

$$\chi^2 = \frac{14845,5}{\frac{1}{12} \cdot 10 \cdot 13(13+1) + \frac{1}{13-1} \cdot 71,5} = 101,89$$

Обчислений χ^2 порівняємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n-1 = 13-1 = 12$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$. Так як χ^2 розрахунковий $101,89 \geq$ табличного (21,02607), то $W = 0,85$ - величина не

випадкова, а тому отримані результати мають сенс і можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Підготовка рішення експертної комісії.

На основі отримання суми рангів (табл Е.3.6)

Таблиця Е.3.6

Матриця перетворених рангів педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

№ / Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	Вес λ
1	0	1	3	1	0	1	0	0	0	0	6	0.0129
2	2	1	1	1	2	0	1	1	1	1	11	0.02366
3	8	7	8	8	8	8	7	8	8	8	78	0.1677
4	4	3	1	2	3	4	2	2	2	2	25	0.05376
5	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	32	0.06882
6	7	7	8	8	8	8	7	7	7	7	74	0.1591
7	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	14	0.03011
8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	0.06022
9	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	74	0.1591
10	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	20	0.04301
11	0	0	0	0	0	0	1	1	3	3	8	0.0172
12	8	8	7	7	7	6	8	7	7	6	71	0.1527
13	2	2	4	3	3	3	1	0	3	3	24	0.05161
Всього											465	1

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Поняття «модель» у науковій літературі (розроблено автором)

Автор, джерело	Поняття «модель», структура моделі
<p style="text-align: center;">Зязюн І</p> <p>[Зязюн І. Філософія педагогічного світогляду/ Професійна освіта : педагогіка і психологія : [польсько-український журнал]. Вип. VI. С. 209–222.]</p>	<p>Модель – це штучно створений зразок у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм чи формул, який, будучи подібним досліджуваному об’єкту (чи явищу), відображає і відтворює у більш простому вигляді структуру, властивості, взаємозв’язки і відношення між елементами цього об’єкта</p>
<p style="text-align: center;">Биков В.</p> <p>[Быков В. Ю. Экономико-математические модели управления в просвещении / В. Ю. Быков, А. Н. Мартынов ; [под. ред. В. П. Смирнова]. Томск : Изд-во Том. ун-та, 1988. 208 с.]</p>	<p>Модель – це деякий опис системи, що характеризує такі її особливості, які відображають цілі побудови та використання моделі</p>
<p style="text-align: center;">Гнезділова К.</p> <p>[Гнезділова К. М. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи: навч. посіб. / К. М. Гнезділова, С. О. Касярум. Черкаси: Видавець Чабаненко Ю.А., 2011. 124 с.]</p>	<p>Сутність моделі полягає у створенні органічного, внутрішньо пов’язаного цілого (мети, завдань, змісту, педагогічних умов, форм, методів та результатів процесу підготовки студентів до нововведень). Основні структурні компоненти моделі: змістовий, процесуальний та результативно-оцінний</p>
<p style="text-align: center;">Анісімов М.</p> <p>[Анісімов М. В. Теоретико-методологічні основи прогнозування моделей у професійно-технічних навчальних закладах:[монографія]. Київ-Кіровоград: ПОЛІУМ, 2011. 464 с.]</p>	<p>Модель навчально-виховного процесу в професійно-технічних навчальних закладах аналізуються з точки зору підходів в побудові навчальних планів і програм, критеріїв відбору конкретних об’єктів і засобів праці, навчального матеріалу з загальноосвітніх, загальнотехнічних та спеціальних дисциплін.</p>
<p style="text-align: center;">Корець М.</p> <p>[Корець М. С. Теорія і практика технічної підготовки вчителів трудового навчання: автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 - теорія і методика професійної освіти. К., 2007.38 с.]</p>	<p>Структурно-лінійна модель підготовки передбачає наявність на кожному ступені декількох профілів або спеціалізацій</p>
<p style="text-align: center;">Заболоцький В.</p> <p>[Заболоцький В. П. Математические модели в управлении / Заболоцкий В. П., Оводенко А. А., СПб.: СПб ГУАП, 2001. 196 с.]</p>	<p>Функціональні моделі призначені для дослідження особливостей функціонування системи у відповідності до її призначення. Графічно функціональні моделі можуть бути представлені у вигляді блок-схем, які відображають порядок дій, спрямованих на досягнення результату</p>

<p>Штофф В. [Штофф В.А. Моделирование и философия. Ленинград: Наука, 1966. 302 с.]</p>	<p>Модель - це подумки уявлена або матеріально реалізована система, яка, відбиваючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна його замінити так, що її вивчення дасть нам нову інформацію про цей об'єкт</p>
<p>Хорошев А. [Хорошев А. Н. Введение в управление проектированием механических систем: Учебное пособие/ А. Н. Хорошев . Белгород, 1999. 372 с.]</p>	<p>Принципова модель системи відображає її найбільш принципові зв'язки та властивості. Графічним представленням таких моделей є блок-схеми, які зображають порядок дій, спрямованих на досягнення поставленої мети, або процес перетворення об'єкта дослідження під впливом керуючих дій.</p>
<p>Веников В. [Веников В. А. Теория подобия и моделирования / В. А. Веников. М.: Высшая школа, 1976. 479 с.]</p>	<p>Структурні моделі дають загальне уявлення про форму, розташування та кількість найбільш важливих частин системи, а також взаємних зв'язків між ними. Оскільки більшість об'єктів в педагогічних дослідженнях не вивчаються з точки зору їх геометричних властивостей, можна рекомендувати такий різновид структурної моделі, як топологічна модель. Вона дозволяє встановити взаємні зв'язки між об'єктами без урахування їх геометричної структури.</p>
<p>Корчевський Д. [Корчевський Д. О. Теоретико-методичні основи інтеграції змісту практично-технічної підготовки фахівців з комп'ютерної графіки і дизайну. дис. докт. пед. наук 13.00.02 – теорія та методика навчання (технічні дисципліни). Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. К. 2017. 642с.</p>	<p>Модель включає: концептуальний компонент – концептуальні погляди, наукові підходи; змістовний компонент – навчальний і робочий план, комп'ютерні програми; технологічний компонент - застосування різноманітних форм, засобів навчання, використання інформаційних технологій; результативно-оцінковий компонент – розробка тестів, організація автоматизованого контролю</p>
<p>Лузан П. [Лузан П. Г. Активізація навчання студентів: Монографія. К.: Редакційно – видавничий відділ Наук.-метод. центру аграрної освіти, 1999. 216 с.]</p>	<p>Модель містить такі основні блоки: концептуальний, теоретико-методологічний, процесно-змістовний, навчально- технологічний, та результативно-оцінний блоки</p>
<p>Общая и профессиональная педагогика : [учеб. пособ. для студентов пед. ву- зов] / под ред. В. Д. Симоненко. М. : Вентана-Граф, 2005. 368 с.</p>	<p>Системний і особистісно-діяльнісний підходи дають підставу описати модель процесу професійної підготовки за допомогою таких блоків: загальнокультурного, психолого-педагогічного та ресурсно-технологічного.</p>
<p>Брудный А. [Брудный А. А. Понимание и общение / А. А. Брудный. – М. : Знание, 1989. – 64 с.]</p>	<p>Модель здатна виконувати функцію компактної організації фактів, показуючи їх взаємозалежність; придатна для того, щоб планувати подальші експерименти і проводити нові спостереження; має деяку сферу докладання, в яку входять і очікувані явища – ті, що будуть ймовірно встановлені; дає змогу залучити до аналізу кількісні дані, побудувати пояснення з допомогою якихось нових змінних</p>

<p>Ингенкамп К. [Ингенкамп К. Педагогическая диагностика : [пер. с нем.] / Ингенкамп К. М. : Педагогика, 1991. 240 с.]</p>	<p>Під моделлю розуміє таку уявну систему, яка матеріально реалізується і, відображаючи об'єкт дослідження, здатна замінити його таким чином, що її вивчення дає нам нову інформацію про цей об'єкт</p>
<p>Вітвицька С. [Вітвицька С. С. Практикум з педагогіки вищої школи: Навчальний посібник за модульно-рейтинговою системою навчання для студентів магістратури. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 396 с.]</p>	<p>Моделями навчання називають абстраговане відображення педагогічних закономірностей за допомогою їх опису мовою логіко-математичної символіки. Така модель дозволяє знайти нові закони та теорії, інтерпретувати отримані дані, вирішити кількісні проблеми, перевірити гіпотезу інноваційних технологій навчання</p>
<p>Бордовська Н. [Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика : учебное пособие / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. СПб. : Питер, 2006. 304 с.]</p>	<p>При побудові навчальної моделі основні складники повинні сприйматися лише дидактично, а структура дидактичної моделі – містити менше елементів, ніж сам об'єкт; вибір та використання моделей зумовлюється основними концепціями дослідження й конкретними завданнями, які задаються дослідником, практиком, педагогом.</p>
<p>Щедровицький Г. П. [Щедровицкий Г. П. Система педагогических исследований (методологический аспект) / Г. П. Щедровицкий // Педагогика и логика. М., 1993. С. 12-67.]</p>	<p>Під моделлю зазвичай розглядається спеціально створений зразок, що відтворює характеристики і суттєві властивості системи оригіналу. Це схема, описання якого-небудь об'єкта або системи. За її допомогою простіше можна відобразити структуру, якості, взаємозв'язки та відносини між елементами об'єкта, що вивчається. Модель спрощує структуру оригіналу, беручи до уваги лише суттєві ознаки. Вона є узагальненим відображенням явища, результатом абстрактного узагальнення практичного досвіду, співвідношенням теоретичних уявлень та емпіричних знань про нього. Використання модельного підходу до вивчення явищ педагогічної дійсності дозволяє висвітлити їх сутність, розкрити динаміку взаємозв'язку складових елементів, виявити шляхи, що характеризуються оптимізуючим впливом на процес функціонування означеного явища.</p>

Додаток 3.1

Таблиця 3.1

Критерії і показники готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Критерії	Показники	Методи, які пропонуються для отримання кількісних даних
Мотиваційно-емоційний	<ul style="list-style-type: none"> – мотивація досягнення кар'єрного успіху в професійній діяльності; – інтерес до кар'єрної діяльності; – бажання оволодіти кар'єроорієнтовними знаннями, вміннями та навичками; – потреба у досягненнях; – свідоме ставлення до майбутньої професії. 	<p>Методика «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса; методика діагностування потреби досягнень (Орлова); методика виявлення ціннісних орієнтацій (спрямованості) особистості; методика вивчення мотивації (самооцінка); застосовується метод спостереження, метод самооцінки; анкети для визначення стимулів і перешкод, опитувальник із вимірювання мотивації досягнень;</p>
Когнітивно-розвивальний	<p style="text-align: center;">Кар'єроорієнтовані</p> <ul style="list-style-type: none"> – рівень оволодіння, оперування та засвоєння професійної термінологією; – володіння науковими поняттями; – володіння професійно-значущими технологіями, методами та формами майбутньої кар'єрної діяльності; <p style="text-align: center;">Соціальні</p> <ul style="list-style-type: none"> – знання соціології особистості, структури активності та діяльності особистості; – знання щодо аналізу конкретних професійних ситуацій; – знань щодо логіки організації майбутньої кар'єрної діяльності; <p style="text-align: center;">Психологічні</p>	<p>Вивчається завдяки спостереженню, анкетуванню, опитуванню, тестуванню, контрольній і самостійній роботі, методом самооцінювання</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – знання психології міжособистісних стосунків; – знання функцій, форм, видів та стилів спілкування; – знання соціально-психологічних механізмів, типів та видів майбутньої кар'єрної діяльності; – знання психологічних впливів і стратегій на сприйняття дизайнерського продукту; – знання з оцінювання громадської думки; <p style="text-align: center;">Управлінські (менеджмент)</p> <ul style="list-style-type: none"> – знання процесу планування та організації; – знання з тайм-менеджменту; – знання сукупність принципів, методів, засобів і форм управління кар'єрою; – знання раціональних способів управління; – знання способів та манери спілкування з людьми; <p style="text-align: center;">Професійні:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знання з історії розвитку дизайну; – знання інструментів моніторингу ринку праці; – знання з порівняльного аналізу; – знання методів передачі професійної інформації; – знання методів самопрезентації; – знання з технологій суміжних професій. 	
<p>Технологічно-діяльнісний</p>	<p style="text-align: center;">Практико-орієнтовані уміння</p> <ul style="list-style-type: none"> – уміння ставити мету й завдання кар'єрного розвитку на різних етапах; – уміння планувати кроки щодо їх досягнення; – уміння адаптуватися, уникати конфліктів, здатність до пошуку компромісу; – сформованість практичних навичок і вмінь; – уміння розуміти та аналізувати отриману інформацію; 	<p>Опитування, експрес-діагностика, опитувальник К. Роджерса, тестування, самостійна робота, у процесі оцінки й самоаналізу.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – уміння успішно та результативно працювати з різними інформаційними джерелами; – уміння систематизувати, якісно оцінити та використовувати опрацьований матеріал; – уміння застосування набутих знань, вмінь та навичок у майбутній кар’єрній діяльності; <p style="text-align: center;">Проектні уміння</p> <ul style="list-style-type: none"> – уміння проектувати цілі і зміст професійної та кар’єрної діяльності; – уміння проектувати засоби і способи самоосвіти; – уміння створювати особистісно розвивальне середовище; <p style="text-align: center;">Аналітичні уміння</p> <ul style="list-style-type: none"> – уміння осмислювати явище у їхньому взаємозв’язку і взаємозалежності на ринку праці; – уміння знаходити закономірності, ідеї, аналізувати їх і застосовувати у своїй діяльності; – уміння розв’язувати проблемні ситуації та визначати способи їх оптимального вирішення; <p style="text-align: center;">Прогностичні уміння</p> <ul style="list-style-type: none"> – уміння прогнозувати результати професійної та кар’єрної діяльності; – уміння передбачати тенденції розвитку дизайнерської галузі; – уміння передбачати тенденції розвитку ринку праці; 	
<p>Особистісно-вольовий</p>	<p style="text-align: center;">Креативно-творчі:</p> <ul style="list-style-type: none"> – творча ініціатива; – спроможність генерувати нові ідеї; – здатність до творчості та раціоналізаторства; – розвинена уява; – нестандартне мислення; – прояв творчої активності, інтуїції та імпровізації; <p style="text-align: center;">Вольові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – емоційна стійкість, витримка, урівноваженість; – наполегливість, цілеспрямованість; – самостійність; 	<p>Спостереження, анкети, бесіди, тест «Ідеальне-Я; Реальне-Я» (Будассі), методика вольової саморегуляції (Зверькова); тест «Лідеські якості»; методика визначення рівня рефлексивності (А.В. Карпова)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – дисциплінованість; – гнучкість поведінки; – відповідальність; – організаторські здібності; <li style="text-align: center;">Комунікативні: – здібність слухати та чути співрозмовника; – емпатійність; – здатність висловити свою думку; <li style="text-align: center;">організаторські та лідерські: – здібність здійснювати аналіз і контроль процесу та результатів власної діяльності; – здатність здійснювати рефлексивну оцінку взаємодії та її результатів; – здібність здійснювати усвідомлену корекцію кар’єрної діяльності за результатами рефлексії тощо. 	
--	---	--

Таблиця 3. 2

Характеристика рівнів готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар’єри

Рівні	Критерії	Характеристика
Початковий (недостатній)	Мотиваційно-емоційний	характеризується відсутністю чітко визначеного ідеалу професії; мотиви вибору професії – зовнішні (не розуміння й не сприйняття мотивів оволодіння професією дизайнера); навчання підпорядковане примусовим переконанням; відсутня зацікавленість кар’єрою; відсутність мотивів не тільки до кар’єрного самовдосконалення, а й до професійного.
	Когнітивно-розвивальний	Характерна поверхневість знань про специфіку кар’єрної діяльності дизайнера, нестійкий мають спеціальні, психологічні, управлінські знання.
	Технологічно-діяльнісний	Не вміє застосовувати теоретичні положення в професійній діяльності, слабо володіє певними вміннями (прогностичні, конструктивні, організаторські, комунікативні, когнітивні, рефлексивні) та навичками, необхідними для здійснення кар’єрної діяльності. Не визначає цілі й завдання роботи, ефективні методи і засоби, поверхнево орієнтується у доцільності використання новітніх технологій. Повільно адаптується до нових соціальних умов, при розв’язанні конфліктних ситуацій простежується зорієнтоване збереження власної позиції.

	Особистісно-вольовий	Володіє елементарними професійно значущими якостями та здібностями, не вміє критично аналізувати власну діяльність, не виявляє потреби у самовдосконаленні, не володіє вміннями самоконтролю і корекції власної діяльності. Самооцінка неадекватна (завищена або занижена), вольові регулятори поведінки розвинені слабо.
Адаптивний (достатній)	Мотиваційно-емоційний	Усвідомлює ідеал дизайнера; йому притаманна ситуативна зацікавленість професією, мотиви оволодіння професією нестійкі, змінюються залежно від зовнішніх впливів; мотиви вибору професії – переважно зовнішні; частково прагне до кар'єрного самовдосконалення
	Когнітивно-розвивальний	Має знання, що дозволяють визначити спрямованість кар'єрної діяльності, власну стратегію поведінки в різних ситуаціях, ефективно вирішити певні кар'єро-орієнтовані завдання, володіє термінологією, використовує літературу з метою кар'єрного самовдосконалення.
	Технологічно-діяльнісний	Вміє застосовувати теоретичні положення в типових професійних ситуаціях; володіє більшістю вмінь (прогностичні, конструктивні, організаторські, комунікативні, когнітивні, рефлексивні) та навичок, необхідних для здійснення кар'єрної діяльності. Але не завжди точно визначає цілі, завдання, методи, допускає помилки під час планування. Достатньо швидко адаптується, уникає конфліктів, вдається до пошуку компромісу.
	Особистісно-вольовий	Володіння професійно значущими якостями та здібностями не в повній мірі, не завжди адекватно оцінюється власний рівень професійної компетентності, але здійснюється загальний аналіз й оцінювання власної діяльності. Здатність і вміння корекції власної поведінки, прагнення до самовдосконалення розвинені недостатньо і мають ситуативний характер.
Високий (креативний)	Мотиваційно-емоційний	Проявляється професійний інтерес до роботи; чітко усвідомлюється ідеал дизайнера; мотиви вибору професії – внутрішні; має стійкі мотиви професійної підготовки; прагне досягнути високих результатів у кар'єрній діяльності; визнає пріоритет розвитку власної особистості, цінує власні інтереси.
	Когнітивно-розвивальний	Має стійкі знання про специфіку кар'єрної діяльності, знає основні закономірності, принципи, методи, форми, засоби та прийоми, необхідні для ефективного здійснення кар'єрної діяльності та самовдосконалення, володіє науковими поняттями, правилами, нормами, теоріями і концепціями розвитку професійної кар'єри.
	Технологічно-діяльнісний	Творчо застосовуються теоретичні положення у нестандартних ситуаціях; володіє вміннями (прогностичні, конструктивні, організаторські, комунікативні, когнітивні, рефлексивні) та навичками, необхідними для ефективно кар'єрної діяльності. Досконало володіє сучасними технологіями, вміє творчо їх використовувати, ефективно

		застосовує різноманітні методи і засоби, форми контролю. Швидко адаптується до нових соціальних умов, долає конфлікти шляхом пошуку компромісу.
	Особистісно-вольовий	Притаманні такі професійно важливі якості як комунікативність, креативність, творчість, відповідальність, толерантність, мобільність, здатність до адекватного оцінювання власного рівня професійної компетентності, вміння аналізувати, оцінювати, корегувати власну діяльність, характерна розвиненість регуляторів вольової сфери. Виявляється постійне прагнення до самовдосконалення, володіння вміннями самоконтролю, самоорганізації.

Методики діагностування критеріїв готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Методи діагностування критеріїв готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри	Критерії готовності до розвитку кар'єри
Методика «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса; методика діагностування потреби досягнень (Орлова); методика виявлення ціннісних орієнтацій (спрямованості) особистості; методика вивчення мотивації (самооцінка); застосовується метод спостереження, метод самооцінки; анкети для визначення стимулів і перешкод, опитувальник із вимірювання мотивації досягнень;	мотиваційно-емоційний
Вивчається завдяки спостереженню, анкетуванню, опитуванню, тестуванню, контрольній і самостійній роботі, методом самооцінювання	когнітивно-розвивальний
Опитування, експрес-діагностика, опитувальник К. Роджерса, тестування, самостійна робота, у процесі оцінки й самоаналізу.	технологічно-діяльнісний
Спостереження, анкети, бесіди, тест «Ідеальне-Я; Реальне-Я» (Будассі), методика вольової саморегуляції (Зверькова); тест «Лідеські якості»; методика визначення рівня рефлексивності (А.В. Карпова)	особистісно-вольовий

Додаток И

Експертне оцінювання вагомості критеріїв та показників сформованість готовності майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Шановний колего!

Просимо Вас проранжувати за ступенем важливості (від 1 до 10) критерій та показник сформованість готовності майбутніх дизайнерів до розвитку.

Таблиця И 3.1

Ранжування педагогічних умов підготовки майбутніх дизайнерів у коледжах художнього профілю до розвитку професійної кар'єри

Критерії	Показники	Ранжування
Мотиваційно-емоційний	кар'єрна орієнтація	
	інтерес до кар'єрної діяльності;	
	бажання оволодіти кар'єро-орієнтовними знаннями, уміннями та навичками;	
	мотивація до досягнення успіху	
	свідоме ставлення до майбутньої професії.	
Когнітивно-розвивальний	професійні знання,	
	кар'єро орієнтовні знання,	
	загальноосвітні соціальні,	
	загальноосвітні психологічні,	
	загальноосвітні управлінські	
Технологічно-діяльнісний	практико-орієнтовані уміння,	
	проектні уміння,	
	аналітичні уміння,	
	прогностичні уміння	
Особистісно-вольовий	креативно-творчі якості	
	вольові якості	
	комунікаційні якості	
	організаторські та лідерські якості	

Збір думок фахівців шляхом анкетного опитування. Оцінку ступеня значимості параметрів експерти виробляють шляхом присвоєння їм рангового номера. Фактору, якому експерт дає найвищу оцінку, присвоюється ранг 1. Якщо експерт визнає кілька факторів рівнозначними, то їм присвоюється однаковий ранговий номер. На основі даних анкетного опитування складається зведена матриця рангів. Складання зведеної матриці рангів за мотиваційно-емоційним критерієм.

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6
1	3	3	4	5	3	4
2	4	3	3	3	4	4
3	1	2	3	3	2	1
4	3	3	2	2	2	3
5	3	3	3	4	4	4

Так як в матриці є пов'язані ранги (однаковий ранговий номер) в оцінках 1-го експерта, зробимо їх переформування. Також не рекомендується ставити ранг вище 1 і нижче значення рівного кількості параметрів (в даному випадку $n = 5$). Переформування рангів проводиться в табл.

Номери місць в упорядкованому ряду	Розташування факторів за оцінкою експерта	Нові ранги
1	1	1
2	3	3
3	3	3
4	3	3
5	4	5

Так як в матриці є пов'язані ранги в оцінках 2-го експерта, зробимо їх переформування

Номери місць в упорядкованому ряду	Розташування факторів за оцінкою експерта	Нові ранги
1	2	1
2	3	3,5
3	3	3,5
4	3	3,5
5	3	3,5

Так як в матриці є пов'язані ранги в оцінках 3-го, 4-го, 5-го та 6-го експертів, зробимо аналогічні переформування. На підставі переформування рангів буде утворена нова матриця рангів.

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6
1	3	3,5	5	5	3	4
2	5	3,5	3	2,5	4,5	4
3	1	1	3	2,5	1,5	1
4	3	3,5	1	1	1,5	2
5	3	3,5	3	4	4,5	4

Матриця рангів

Показники / Експерти	1	2	3	4	5	6	Сума рангів	d	d ²
x ₁	3	3.5	5	5	3	4	23.5	5.5	30,25
x ₂	5	3.5	3	2.5	4.5	4	22.5	4.5	20,25
x ₃	1	1	3	2.5	1.5	1	10	-8	64
x ₄	3	3.5	1	1	1.5	2	12	-6	36
x ₅	3	3.5	3	4	4.5	4	22	4	16
Σ	15	15	15	15	15	15	90		166.5

де

$$d = \sum x_{ij} - \frac{\sum \sum x_{ij}}{n} = \sum x_{ij} - 18$$

Перевірка правильності складання матриці на основі обчислення контрольної суми

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+5)5}{2} = 15$$

Сума по стовпчиках матриці рівні між собою і контрольної суми, значить, матриця складена правильно.

Чинники за значимістю розподілилися наступним чином (табл.). Розташування факторів за значимістю

Показники	Сума рангів
x ₃	10
x ₄	12
x ₅	22
x ₂	22.5
x ₁	23.5

Оцінка середнього ступеня узгодженості думок всіх експертів.

Скористаємося коефіцієнтом конкордації для випадку, коли є пов'язані ранги (однакові значення рангів в оцінках одного експерта):

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

де $S = 166,5$; $n = 5$, $m = 6$

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_i^3 - t_i)$$

T_i - число зв'язок (видів повторюваних елементів) в оцінках i -го експерта, t_i - кількість елементів в i -й зв'язці для i -го експерта (кількість повторюваних елементів).

$$T_1 = [(3^3 - 3)]/12 = 2$$

$$T_2 = [(4^3 - 4)]/12 = 5$$

$$T_3 = [(3^3 - 3)]/12 = 2$$

$$T_4 = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

$$T_5 = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)]/12 = 1$$

$$T_6 = [(3^3 - 3)]/12 = 2$$

$$\sum T_i = 2 + 5 + 2 + 0.5 + 1 + 2 = 12,5$$

$$W = \frac{166,5}{\frac{1}{12} \cdot 6^2(5^3 - 5) - 6 \cdot 12,5} = 0,58$$

$W = 0,58$ говорить про наявність середнього ступеня узгодженості думок експертів.

Оцінка значущості коефіцієнта конкордації.

Для цієї мети исчислим критерій узгодження Пірсона

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \cdot \sum T_i}$$

$$\chi^2 = \frac{166.5}{\frac{1}{12} \cdot 6 \cdot 5(5+1) + \frac{1}{5-1} \cdot 12.5} = 14.02$$

Обчислений χ^2 порівняємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n-1 = 5-1 = 4$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$

Так як χ^2 розрахунковий $14,02 \geq$ табличного (9,48773), то $W = 0,58$ - величина не випадкова, а тому отримані результати мають сенс і можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Підготовка рішення експертної комісії.

На основі отримання суми рангів (табл.) Можна обчислити показники вагомості розглянутих параметрів. Матрицю опитування перетворимо в матрицю перетворених рангів за формулою $s_{ij} = x_{\max} - x_{ij}$, де $x_{\max} = 5$

Матриця перетворених рангів

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6	Σ	Показник вагомості λ
1	2	2	1	0	2	1	8	0,1356
2	1	2	2	2	1	1	9	0,1525
3	4	3	2	2	3	4	18	0,3051
4	2	2	3	3	3	2	15	0,2542
5	2	2	2	1	1	1	9	0,1525
Итого							59	1

Складання зведеної матриці рангів за когнітивно-розвивальним критерієм.

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6
1	1	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	1	2
3	2	1	3	2	2	3
4	1	1	1	1	1	2
5	2	2	2	3	3	3

Так як в матриці є пов'язані ранги (однаковий ранговий номер) в оцінках 1-го експерта, зробимо їх переформування. Переформування рангів проводиться без зміни думки експерта, тобто між ранговими номерами

повинні зберегтися відповідні співвідношення (більше, менше або дорівнює). Також не рекомендується ставити ранг вище 1 і нижче значення рівного кількості параметрів (в даному випадку $n = 5$). Переформування рангів проводиться в табл.

Номери місць в упорядкованому ряду	Розташування факторів за оцінкою експерта	Нові ранги
1	1	1.5
2	1	1.5
3	2	4
4	2	4
5	2	4

Так як в матриці є пов'язані ранги в оцінках 2-го, 3-го, 4-го, 5-го та 6-го експертів, зробимо аналогічні переформування. На підставі переформування рангів будується нова матриця рангів.

Матриця рангів

Показники / експерти	1	2	3	4	5	6	Сума рангів	d	d ²
x ₁	1.5	2	1.5	3	3.5	1	12.5	-5.5	30.25
x ₂	4	4.5	3.5	3	1.5	2.5	19	1	1
x ₃	4	2	5	3	3.5	4.5	22	4	16
x ₄	1.5	2	1.5	1	1.5	2.5	10	-8	64
x ₅	4	4.5	3.5	5	5	4.5	26.5	8.5	72.25
Σ	15	15	15	15	15	15	90		183.5

$$d = \sum x_{ij} - \frac{\sum \sum x_{ij}}{n} = \sum x_{ij} - 18$$

Перевірка правильності складання матриці на основі обчислення контрольної суми:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+5)5}{2} = 15$$

Сума по стовпчиках матриці рівні між собою і контрольної суми, значить, матриця складена правильно.

Аналіз значущості досліджуваних факторів.

В даному прикладі чинники за значимістю розподілилися наступним чином (табл.). Розташування факторів за значимістю

Факторы	Сума рангів
x ₄	10
x ₁	12.5
x ₂	19
x ₃	22
x ₅	26.5

Оцінка середнього ступеня узгодженості думок всіх експертів.

Скористаємося коефіцієнтом конкордації для випадку, коли є пов'язані ранги (однакові значення рангів в оцінках одного експерта):

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

де $S = 183,5$, $n = 5$, $m = 6$

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_l^3 - t_l)$$

T_i - число зв'язок (видів повторюваних елементів) в оцінках i -го експерта, t_l - кількість елементів в l -й зв'язці для i -го експерта (кількість повторюваних елементів).

$$\begin{aligned} T_1 &= [(2^3-2) + (3^3-3)]/12 = 2.5 \\ T_2 &= [(3^3-3) + (2^3-2)]/12 = 2.5 \\ T_3 &= [(2^3-2) + (2^3-2)]/12 = 1 \\ T_4 &= [(3^3-3)]/12 = 2 \\ T_5 &= [(2^3-2) + (2^3-2)]/12 = 1 \\ T_6 &= [(2^3-2) + (2^3-2)]/12 = 1 \\ \sum T_i &= 2.5 + 2.5 + 1 + 2 + 1 + 1 = 10 \end{aligned}$$

$$W = \frac{183.5}{\frac{1}{12} \cdot 6^2(5^3 - 5) - 6 \cdot 10} = 0.61$$

$W = 0,61$ свідчить про наявність середнього ступеня узгодженості думок експертів.

Оцінка значущості коефіцієнта конкордації.

Для цієї мети исчислим критерій узгодження Пірсона

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \cdot \sum T_i}$$

$$\chi^2 = \frac{183,5}{\frac{1}{12} \cdot 6 \cdot 5(5+1) + \frac{1}{5-1} \cdot 10} = 14,68$$

Обчислений χ^2 порівняємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n-1 = 5-1 = 4$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$

Так як χ^2 розрахунковий $14,68 \geq$ табличного $(9,48773)$, то $W = 0,61$ - величина не випадкова, а тому отримані результати мають сенс і можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Підготовка рішення експертної комісії.

На основі отримання суми рангів (табл.) Можна обчислити показники вагомості розглянутих параметрів. Матрицю опитування перетворимо в матрицю перетворених рангів за формулою $S_{ij} = X_{\max} - X_{ij}$.

где $X_{\max} = 3$

Матриця перетворених рангів

№ п.п. / експерти	1	2	3	4	5	6	Σ	Показник вагомості λ
1	2	2	2	1	1	2	10	0,2778
2	1	1	1	1	2	1	7	0,1944
3	1	2	0	1	1	0	5	0,1389
4	2	2	2	2	2	1	11	0,3056
5	1	1	1	0	0	0	3	0,08333
Итого							36	1

Складання зведеної матриці рангів за технологічно-діяльнісним критерієм

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	3	2
2	3	2	3	3	2	2
3	2	3	2	2	2	2
4	1	1	2	2	2	1

Так як в матриці є пов'язані ранги (однаковий ранговий номер) в оцінках 1-го експерта, зробимо їх переформування. Переформування рангів проводиться без зміни думки експерта, тобто між ранговими номерами повинні зберегтися відповідні співвідношення (більше, менше або дорівнює). Також не рекомендується ставити ранг вище 1 і нижче значення рівного кількості параметрів (в даному випадку $n = 4$). Переформування рангів проводиться в табл.

Номери місць в упорядкованому ряду	Розташування факторів за оцінкою експерта	Нові ранги
1	1	1
2	2	2
3	3	3,5
4	3	3,5

Так як в матриці є пов'язані ранги в оцінках 2-го, 3-го, 4-го, 5-го та 6-го експертів, зробимо аналогічні переформування. На підставі переформування рангів будується нова матриця рангів.

№ п.п. / експерти	1	2	3	4	5	6
1	3.5	3.5	3.5	3.5	4	3
2	3.5	2	3.5	3.5	2	3
3	2	3.5	1.5	1.5	2	3
4	1	1	1.5	1.5	2	1

Матриця рангів

Показники /Експерти	1	2	3	4	5	6	Сума рангів	d	d ²
x ₁	3.5	3.5	3.5	3.5	4	3	21	6	36
x ₂	3.5	2	3.5	3.5	2	3	17,5	2.5	6.25
x ₃	2	3.5	1.5	1.5	2	3	13,5	-1.5	2.25
x ₄	1	1	1.5	1.5	2	1	8	-7	49
Σ	10	10	10	10	10	10	60		93.5

$$d = \sum x_{ij} - \frac{\sum \sum x_{ij}}{n} = \sum x_{ij} - 15$$

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+4)4}{2} = 10$$

Сума по стовпчиках матриці рівні між собою та рівні контрольній сумі, значить, матриця складена правильно.

Оцінка середнього ступеня узгодженості думок всіх експертів.

Скористаємося коефіцієнтом конкордації для випадку, коли є пов'язані ранги (однакові значення рангів в оцінках одного експерта):

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

де S = 93,5, n = 4, m = 6

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_l^3 - t_l)$$

T_i - число зв'язок (видів повторюваних елементів) в оцінках і-го експерта, t_l - кількість елементів в l-й зв'язці для і-го експерта (кількість повторюваних елементів).

$$T_1 = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

$$T_2 = [(2^3 - 2)]/12 = 0.5$$

$$T_3 = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)]/12 = 1$$

$$T_4 = [(2^3 - 2) + (2^3 - 2)]/12 = 1$$

$$T_5 = [(3^3 - 3)]/12 = 2$$

$$T_6 = [(3^3 - 3)]/12 = 2$$

$$\sum T_i = 0.5 + 0.5 + 1 + 1 + 2 + 2 = 7$$

$$W = \frac{93,5}{\frac{1}{12} \cdot 6^2(4^3 - 4) - 6 \cdot 7} = 0,68$$

$W = 0,68$ говорить про наявність середнього ступеня узгодженості думок експертів.

Підготовка рішення експертної комісії.

На основі отримання суми рангів (табл.) Можна обчислити показники вагомості розглянутих параметрів. Матрицю опитування перетворимо в матрицю перетворених рангів за формулою $S_{ij} = X_{\max} - X_{ij}$, где $X_{\max} = 3$

Матриця перетворених рангів

№ п.п. / експерти	1	2	3	4	5	6	Σ	Показник вагомості λ
1	0	0	0	0	0	1	1	0,05556
2	0	1	0	0	1	1	3	0,1667
3	1	0	1	1	1	1	5	0,2778
4	2	2	1	1	1	2	9	0,5
Итого							18	1

Складання зведеної матриці рангів за особистісно-вольовим критерієм

Складання зведеної матриці рангів.

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6
1	2	2	2	2	1	1
2	1	1	1	1	2	1
3	2	2	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	5

Так як в матриці є пов'язані ранги (однаковий ранговий номер) в оцінках 1-го експерта, зробимо їх переформування. Переформування рангів проводиться без зміни думки експерта, тобто між ранговими номерами

повинні зберегтися відповідні співвідношення (більше, менше або дорівнює). Також не рекомендується ставити ранг вище 1 і нижче значення рівного кількості параметрів (в даному випадку $n = 4$). Переформування рангів проводиться в табл.

Номери місць в упорядкованому ряду	Розташування факторів за оцінкою експерта	Нові ранги
1	1	1
2	2	2,5
3	2	2,5
4	4	4

Так як в матриці є пов'язані ранги в оцінках 2-го, 3-го, 4-го, 5-го та 6-го експертів, зробимо аналогічні переформування. На підставі переформування рангів будується нова матриця рангів.

№ п.п. / Експерти	1	2	3	4	5	6
1	2,5	2,5	2,5	2,5	1	2
2	1	1	1	1	2,5	2
3	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2
4	4	4	4	4	4	4

Матриця рангів

Показники / Експерти	1	2	3	4	5	6	Сума рангів	d	d ²
x ₁	2,5	2,5	2,5	2,5	1	2	13	-2	4
x ₂	1	1	1	1	2,5	2	8,5	-6,5	42,25
x ₃	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2	14,5	-0,5	0,25
x ₄	4	4	4	4	4	4	24	9	81
Σ	10	10	10	10	10	10	60		127,5

$$d = \sum x_{ij} - \frac{\sum \sum x_{ij}}{n} = \sum x_{ij} - 15$$

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+4)4}{2} = 10$$

Сума по стовпчиках матриці рівні між собою і контрольної суми, значить, матриця складена правильно.

Аналіз значущості досліджуваних факторів.

В даному прикладі чинники за значимістю розподілилися наступним чином (табл.).

Показники	Сума рангів
x ₂	8.5
x ₁	13
x ₃	14.5
x ₄	24

Оцінка середнього ступеня узгодженості думок всіх експертів.

Скористаємося коефіцієнтом конкордації для випадку, коли є пов'язані ранги (однакові значення рангів в оцінках одного експерта):

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot m^2(n^3 - n) - m \cdot \sum T_i}$$

де S = 127,5, n = 4, m = 6

$$T_i = \frac{1}{12} \cdot \sum (t_i^3 - t_i)$$

T_i - число зв'язок (видів повторюваних елементів) в оцінках і-го експерта, t_i - кількість елементів в і-й зв'язці для і-го експерта (кількість повторюваних елементів).

$$T_1 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5$$

$$T_2 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5$$

$$T_3 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5$$

$$T_4 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5$$

$$T_5 = [(2^3 - 2)]/12 = 0,5$$

$$T_6 = [(3^3 - 3)]/12 = 2$$

$$\sum T_i = 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 0,5 + 2 = 4,5$$

$$W = \frac{127,5}{\frac{1}{12} \cdot 6^2(4^3 - 4) - 6 \cdot 4,5} = 0,83$$

W = 0,83 наявність високого ступеня узгодженості думок експертів

Оцінка значущості коефіцієнта конкордації.

Розрахуємо критерій узгодження Пірсона

$$\chi^2 = \frac{S}{\frac{1}{12} \cdot mn(n+1) + \frac{1}{n-1} \cdot \sum T_i}$$

$$\chi^2 = \frac{127.5}{\frac{1}{12} \cdot 6 \cdot 4(4+1) + \frac{1}{4-1} \cdot 4.5} = 15$$

Обчислений χ^2 порівнюємо з табличним значенням для числа ступенів свободи $K = n-1 = 4-1 = 3$ і при заданому рівні значущості $\alpha = 0,05$

Так як χ^2 розрахунковий $15 \geq$ табличного (7,81473), то $W = 0,83$ - величина не випадкова, а тому отримані результати мають сенс і можуть використовуватися в подальших дослідженнях.

Підготовка рішення експертної комісії.

На основі отримання суми рангів (табл.) Можна обчислити показники вагомості розглянутих параметрів. Матрицю опитування перетворимо в матрицю перетворених рангів за формулою $s_{ij} = x_{\max} - x_{ij}$, де $x_{\max} = 5$

№ п.п. / експерти	1	2	3	4	5	6	Σ	Показник вагомості λ
1	3	3	3	3	4	4	20	0,2985
2	4	4	4	4	3	4	23	0,3433
3	3	3	3	3	3	4	19	0,2836
4	1	1	1	1	1	0	5	0,07463
Итого							67	1

Додаток К

Ієрархія цілей й підцілей підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

На рівні другого рангу В

A1B1 – кар'єрні орієнтації майбутніх дизайнерів (професійна компетентність (бажання стати експертом у сфері дизайну), менеджмент (орієнтованість на вертикальну кар'єру), автономія (вибирають роботу у дрібному бізнесі, видавничій діяльності, серед «вільних художників»), стабільність (фахівці прагнуть працювати в складі творчої команди), підприємництво (фахівці прагнуть створювати нові підприємства), служіння (навчання й консультування), виклик (для них головне – вигравати та перемагати), інтеграція стилів життя (баланс між роботою й особистим життям, цінується організована гнучкість роботи)

A1B2 – формування адекватних кар'єрних намагань майбутніх дизайнерів. В кар'єрних намаганнях втілюється рівень професійних досягнень, якого необхідно досягти в майбутньому. Кар'єрні намагання спонукають до виконання саме тієї діяльності та до досягнення саме тих її результатів, які є ціннісними для молодшої людини і які відповідають саме її потребам.

Підціль A2

A2B1 – формування професійних знань, необхідних для професійної реалізації; розуміння навчального матеріалу, що відбиває професійну діяльність, використання вивченого матеріалу, що відбиває професійну діяльність, аналіз складових вивченого матеріалу та синтез нового з його складових, що відбиває професійну діяльність, оцінка вивченого матеріалу, орієнтованого на професійну діяльність

A2B2 – формування кар'єроорієнтованих знань, необхідних для розвитку професійної кар'єри; розуміння навчального матеріалу, що відбиває розвиток професійної кар'єри, використання вивченого матеріалу, що відбиває кар'єрну діяльність, аналіз складових вивченого матеріалу та синтез нового з його складових, що відбиває кар'єрну діяльність, оцінка вивченого матеріалу, орієнтованого на розвиток професійної кар'єри.

Підціль A3

A3B1 – професійно значущі якості, важливі для набуття певних навичок та їхнього застосування в професійній діяльності

A3B2 – творча ініціатива; спроможність генерувати нові ідеї; здатність до творчості та раціоналізаторства; розвинена уява; нестандартне мислення; прояв творчої активності, інтуїції та імпровізації

A3B3 – здатність до аналізу і контролю процесу та результатів власної діяльності; рефлексивна оцінка результатів; усвідомлена корекція кар'єрної діяльності за результатами рефлексії

Підціль A4

A4B1- формування умінь до самоосвітньої діяльності
A4B2- формування вміння презентувати себе як фахівця
Рівень C (третьої рангу).

Підціль A1B1

A1B1C1 – формування кар'єрних цілей студентів, планування професійного та кар'єрного розвитку.

A1B1C2 – формування знань про стратегії та тактики розвитку професійної кар'єри у дизайні;

Підціль A1B2

A1B2C1 – формування вмінь вибирати оптимальну стратегію і тактику розвитку професійної кар'єри залежно від мети та індивідуальних особливостей;

A1B2C2 – формування умінь до планування та управління майбутньою кар'єрною діяльністю;

Підціль A2B1 Формування знань, орієнтованих на професійну діяльність

A2B1C1 – формування професійних знань, необхідних для художнього проектування; розуміння навчального матеріалу, що відбиває художнє проектування, використання художнього проектування, аналіз складових вивченого матеріалу та створення дизайн-проектів, оцінка вивченого матеріалу, орієнтованого на професійну діяльність

A2B1C2 – формування професійних знань, необхідних для створення дизайн-проектів; розуміння навчального матеріалу, що відбиває художнє проектування, впровадження дизайн-проектів, аналіз складових дизайн-проектів, оцінка дизайн-проекту.

Підціль A2B2 Формування знань, орієнтованих на розвиток професійної кар'єри

A2B2C1 – формування знань про кар'єрну діяльність; розуміння навчального матеріалу, що відбиває кар'єрну діяльність, використання вивченого матеріалу, що відбиває кар'єрну діяльність, аналіз складових вивченого матеріалу та синтез нового з його складових, що відбиває кар'єрну діяльність, оцінка вивченого матеріалу, орієнтованого на розвиток професійної кар'єри

A2B2C2 – формування знань кар'єрний успіх; розуміння навчального матеріалу, що відбиває кар'єрний успіх, використання вивченого матеріалу, що відбиває кар'єрний успіх, аналіз складових вивченого матеріалу та синтез нового з його складових, оцінка вивченого матеріалу, орієнтованого на розвиток професійної кар'єри

Підціль A3B1

A3B1C1 – формування умінь прогнозувати тенденції розвитку актуальних напрямів розвитку дизайну;

A3B1C2 – формування вміння аналізувати результати своєї діяльності, визначати помилки й успіхи;

Підціль A3B2

A3B2C1 – формування емоційної регуляції особистості;

A3B2C2 – формування умінь в оформленні професійного портфоліо як одного із засобів само презентації;

Підціль A3B3

A3B3C1 – формування умінь організовувати самоосвітню діяльність, вибирати оптимальні форми і методи її; розвиток ерудованості;

A3B3C2 – професійно значущі якості, важливі для набуття комунікаційних навичок та їхнього застосування в професійній діяльності формування потреби у безперервному професійному та особистісному вдосконаленні

Підціль A4B1

A4B1C1 – емоційна стійкість, витримка, урівноваженість; наполегливість, цілеспрямованість; гнучкість поведінки;

A4B1C2 – самостійність; дисциплінованість; відповідальність; організаторські здібності

Підціль A4B2

A4B2C1 емпатійність; уміння висловити свою думку; уміння слухати та чути замовника ;

A4B2C2 здатність знаходити оригінальні рішення з професійної комунікації в нестандартних виробничих ситуаціях, здатність до самоаналізу певних професійних навичок у фаховій діяльності

Додаток Л

Додаток Л. 1

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України
Мистецький коледж художнього моделювання та дизайну

*Схвалено науково-методичною радою
Мистецького коледжу художнього
моделювання та дизайну
Протокол № 2 від «30» серпня 2015 р.*

*Затверджено Педагогічною радою
Мистецького коледжу художнього
моделювання та дизайну
Протокол № 5 від «04 лютого 2016р.*

*Рекомендовано Вченою радою
ІІТО НАПН України
Протокол № 3 від 28.03.20016 р*

ПРОФЕСІЯ І КАР'ЄРА **тип програми: авторська програма**

***Укладач: Алексєєва Світлана Володимирівна,
кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
лабораторія професійної кар'єри
ІІТО НАПН України***

Київ 2016

Пояснювальна записка

Сучасні вимоги ринку праці докорінно змінили ціннісні підходи до змісту професійної освіти. Актуальності набувають підходи, що сприяють розвитку кар'єрного потенціалу сучасної молоді, креативності, здатності до ефективних професійних дій, уможливають формування активної кар'єрної позиції майбутніх фахівців, їхньої підготовленості до розвитку професійної кар'єри та успішності в професійній сфері. Відходження від застарілих моделей трансляції знань й впровадження нових концептуальних ідей професійної підготовки зорієнтовано на підвищення швидкості й продуктивності навчання внаслідок актуалізації у свідомості особистості образу успішної людини, сформованої психологічної готовності до кар'єрного розвитку, продуктивного професійного саморозвитку, набуттю позитивного досвіду самоосвіти, активності й здатності до адаптації в кризових умовах сучасності.

Програму «Професія і кар'єра» розроблено з метою цілеспрямованої підготовки майбутніх фахівців до розвитку професійної кар'єри.

Мета та завдання програми

Мета. Програма «Професія і кар'єра» спрямований на формування позитивного ставлення майбутніх фахівців до професійної кар'єри, формування у них уявлень про суть кар'єри у професійній діяльності, опанування понятійно-категоріального апарату кар'єроорієнтованої термінології.

Зміст сучасної професійної підготовки має окреслювати шляхи кар'єрної перспективності у професії, орієнтувати майбутніх фахівців на отримання конкретних знань з реалізації кар'єри, сприяти оволодінню засобами адаптування до змінних організаційних умов професійного середовища. Професійна підготовка сучасних фахівців має бути орієнтована на насичення навчання сучасними науковими поглядами, забезпечувати формування усвідомленої внутрішньої потреби до кар'єрного зростання, продуктивного професійного саморозвитку, набуттю позитивного досвіду самоосвіти, активності, сприяти кар'єрній визначеності у професії, кар'єрній зрілості майбутніх фахівців.

Підготовка майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри – це новітній освітній напрям в дизайн-освіті, що представлений трьома складовими: проблемами професіоналізації в аспектах освіта, робота, успіх; актуалізацією індивідуальних можливостей особистості та усвідомленням власних життєвих перспектив; питаннями професійного становлення через вибір кар'єри, її планування, реалізацію та професійну адаптацію.

Завдання:

- сформувати у майбутніх дизайнерів уявлень про суть і можливості розвитку кар'єри у дизайнерській діяльності;

- сформувати у майбутніх дизайнерів позитивне ставлення до професійної кар'єри;
- ознайомити студентів з основною науковою проблематикою розвитку професійної кар'єри;
- сприяння розвитку умінь й навички кар'єрної мобільності (ділові, комунікаційні, до підприємництва);
- розвиток кар'єрної зрілості майбутніх дизайнерів, здатності до самопізнання, самоосвіти.

Прогнозований результат реалізації програми

У результаті опанування програми набуваються такі **компетентності**:

Загальні компетентності:

- ✓ знання ролі та місця кар'єри у процесі професійної дизайнерській діяльності; знання понятійно-категоріального апарату кар'єрних практик, що застосовуються на сучасному ринку праці,
- ✓ знання впливу факторів різних рівнів на можливості здійснення професійної кар'єри;
- ✓ здатність орієнтуватись у теоретико-прикладних тенденціях дизайну та концепціях його розвитку;
- ✓ здатність до аналізу закономірностей інтерактивних процесів у дизайні та основних моделей професійного розвитку у цій галузі;
- ✓ знання і уміння адаптації до вимог професії (професійна самореалізації у дизайнерській сфері, адаптації до професійної діяльності);

Системні компетентності:

- ✓ здатність використовувати свою світоглядну та громадянську позицію у вирішенні професійних задач;
- ✓ здатність застосовувати знання на практиці;
- ✓ здатність до навчання;
- ✓ критично мислити і генерувати креативні ідеї та вирішувати професійні завдання на інноваційній основі;
- ✓ здатність працювати самостійно, знаходити альтернативні підходи.

Міжособистісні компетентності:

- ✓ знати і дотримуватись норм поведінки і моралі, професійної етики в міжособистих стосунках при виконанні професійних обов'язків;
- ✓ розуміння традицій і звичаїв інших культур, уміння проявляти толерантне ставлення;
- ✓ уміння працювати в команді; навички та уміння формування міжособистісних стосунків у колективі при обстоюванні власної позиції; уміння донести до фахівців і нефаківців інформацію, ідеї, проблеми, рішення та особливості власного досвіду в сфері професійної діяльності;
- ✓ здатність до критики та самокритики; уміння критично оцінювати явища, ситуації, діяльність осіб;

Спеціальні компетентності:

- ✓ знання особливостей і етапів кар'єри як процесу професійного становлення, підходів до типологізації кар'єри і різних її аспектів;
- ✓ володіти навиками управлінських дій щодо самоосвіти, складання діагностичної карти самооцінки, рівня саморозвитку;
- ✓ виявляти кризи професійного розвитку, професійне вигорання;
- ✓ визначати проблеми конфлікту, причини його виникнення, реагування на конфліктну ситуацію;
- ✓ здатність застосовувати у власній практиці окремі базові методи визначення кар'єрних домагань, рівня професійної підготовленості до кар'єрних процесів;
- ✓ здатність до оцінювання причини відмови від поставлених цілей, знання техніки та стратегії постановки нових кар'єрних цілей, критеріїв їх досягнення;
- ✓ застосовувати основні прийоми стратегії поведінки у конфлікті, способи управління конфліктом;
- ✓ здійснювати аналіз стану й перспективи розвитку професійної кар'єри у життєдіяльності та успішності всього життя.

Програмні результати навчання

1. Усвідомлювати важливість ролі професійної кар'єри в процесі дизайнерській діяльності.
2. Володіти фаховою термінологією, теорією і методикою дизайну.
3. Орієнтуватися в розмаїтті сучасних кар'єрних практик, що застосовуються на сучасному ринку праці, законодавчо-нормативні документи, що регламентують діяльність дизайнерів в країні.
4. Застосовувати знання з концептуальних положень різних напрямків розвитку дизайну, з основних моделей професійного розвитку та закономірностей дизайн індустрії.
5. Застосовувати основні правила реалізації планування й розвитку кар'єри, її організації та управління.
6. Володіти стратегіями професійної кар'єри.
7. Проводити самомаркетинг щодо успішної реалізації кар'єри.
8. Вирішувати функціональні завдання щодо планування і реалізація професійної кар'єри дизайнера.
9. Застосовувати знання з попередження конфлікту, його виникнення, реагування на конфліктну ситуацію, криз професійного розвитку, професійне вигорання.
10. Усвідомлювати важливість своєї частини роботи в команді; визначати пріоритети професійної діяльності.
11. Аналізувати та обробляти інформацію з різних джерел.
12. Проводити аналіз ринкової пропозиції та якості виконаних робіт.

13. Здійснювати передпроектний аналіз і концептуальне обґрунтування дизайн-діяльності, використовуючи отримані теоретичні знання та практичні навички.

14. Вирішувати функціональні завдання, виходячи з умов професійної самореалізації у дизайнерській сфері, механізмів адаптації до професійної діяльності.

15. Орієнтуватись у теоретико-прикладних аспектах найбільш поширених у світовій практиці напрямках розвитку дизайну;

16. Диференціювати психофізіологічні аспекти готовності до реалізації професійної кар'єри у сфері дизайну;

17. Володіти навиками управлінських дій щодо самоосвіти, складання діагностичної карти самооцінки готовності до саморозвитку;

18. Застосовувати у власній практиці окремі базові методи визначення професійної ідентичності та виявлення кар'єрних намагань;

19. Здійснювати прогнозування перспективи та ефективності професійної діяльності;

20. Оцінювати причини відмови від поставлених цілей, техніки та стратегії постановки нових кар'єрних цілей, критеріїв їх досягнення;

21. Керуватися основними кар'єрними принципами при реалізації професійної кар'єри, дотримуватись основних етичних вимог, що висуваються провідними дизайнерськими асоціаціями;

22. Застосовувати основні прийоми стратегії поведінки у конфлікті, способи управління конфліктом,

23. Здійснювати аналіз місця та значення професійної кар'єри у життєдіяльності та успішності всього життя.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Зміст (назва модулів, тем)	Кількість годин				
	Всього (год.)	Лекції (год.)	Практи- чні занятт- я (год.)	Семіна- рські заняття (год.)	Самості- йна робота
Професіоналізації особистості. Професійне становлення та його основні етапи. Моделі професійного розвитку	8	4	2	2	
Професійна діяльність. Аналіз функцій внутрішньої структури професійної дизайнерської діяльності	6	2	2	4	2
Особливості розвитку творчої особистості дизайнера. Професійна самореалізація дизайнерів. Компетентність та професійність дизайнерів.	8	4	2	2	2

	Поняття адаптації та основні її методи	6	2	2	4	2
	Поняття професійної кар'єри Планування і реалізація професійної кар'єри дизайнера	12	4	2	2	4
	Професійна готовність студентів до майбутньої дизайнерської діяльності	8	4	2	2	2
	Самомаркетинг як умова успішної реалізації кар'єри	6	4	2	4	2
	Проблеми конфлікту, причини його виникнення, реагування на конфліктну ситуацію. Кризи професійного розвитку. Професійне вигорання	8	4	2	2	2
	Самоосвіта в процесі професійної діяльності	6	1	1	2	2
0	Підсумкове заняття	2	2			
Всього		90 год.	31 год.	17 год.	24 год.	18 год.

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ

Тема 1. Професіоналізація особистості. Професійне становлення та його основні етапи. Моделі професійного розвитку дизайнера

Лекція №1. Поняття професіоналізації. Ступені професіоналізації.

Лекція №2. Сутність та особливості професіоналізації. Основні етапи професіоналізації особистості.

Рекомендована література: [35, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109]

Семінарське заняття. Моделі професійного розвитку.

Рекомендована література: [35, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109]

Контрольні питання.

1. Психологічні аспекти професійної діяльності особистості.
2. Поняття «професійне становлення».
3. Основні передумови професійного розвитку.
4. В чийх роботах представлено класифікації стадій розвитку як суб'єкта професійної діяльності й професійного становлення.
5. Назвіть основні стадії.
6. Назвіть основні моделі професійного розвитку. Охарактеризуйте одну із них.

Тема 2. Професійна діяльність. Аналіз функцій внутрішньої структури професійної дизайнерської діяльності

Лекція №3. Поняття професії. Структура професійної діяльності. Функції професійної діяльності. Професійне самовизначення.

Рекомендована література: [22, 5, 12, 13, 17, 20, 21, 26, 27]

Практична робота. Рекомендується виїзне заняття на «Ярмарку професій»
Рекомендована література: [22, 5, 12, 13, 17, 20, 21]

Самостійна робота. Внутрішня структура професійної діяльності та її аналіз.
Рекомендована література: [22, 5, 12, 13, 17, 20, 21]

Контрольні питання.

1. Яка специфіка професійної діяльності?
2. Що передбачає аналіз діяльності дизайнера? Розкрийте його об'єктивну та суб'єктивну сторону.
3. Сфери діяльності дизайнера.
4. Які компоненти в структурі діяльності дизайнера?
5. Чиї дослідження розкривають внутрішню структуру професійної діяльності?
6. Які матеріали взято для дослідження? Чому саме їх?
7. Загальні функції внутрішньої структури професійної діяльності
Загальні психологічні особливості цієї діяльності?

Тема 3. Особливості розвитку творчої особистості дизайнера. Професійна самореалізація дизайнерів. Компетентність дизайнера

Лекція №4. Розвиток творчої особистості дизайнера.

Лекція №5. Самореалізація особистості та її професійний розвиток. Якості особистості, здатної до особистої творчої самореалізації. Проблема професійної самореалізації особистості. Компетентність дизайнера

Рекомендована література: [51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63]

Самостійна робота. Причини вигорання. Симптоми та профілактика професійного вигорання.

Рекомендована література: [51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63]

Тема 4. Поняття адаптації та основні її методи

Лекція №6. Поняття про адаптацію людини. Виробнича адаптація працівника. Сутність, види та функції виробничої адаптації. Біологічний, психологічний та соціальний рівні адаптації. Значення адаптації в трудовому процесі. Механізми адаптації людини до діяльності. Професійна придатність та шляхи адаптації людини до вимог професії. Рівні психологічної підтримки суб'єкта праці. Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів. Управління виробничою адаптацією.

Рекомендована література: [64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79]

Самостійна робота. Фактори трудової діяльності.

Рекомендована література: [64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79]

Тема 5. Поняття професійної кар'єри. Планування і реалізація професійної кар'єри дизайнера

Лекція №7. Місце та значення професійної кар'єри у життєдіяльності людини. Вплив професійної кар'єри на успішність всього життя людини. Мета та

цілі кар'єри. Підходи до типологізації кар'єри як відбиток різних її аспектів. Етапи кар'єри як етапи професійного становлення людини.

Лекція №8. Планування розвитку кар'єри. Засоби реалізації плану кар'єри. Організація управління кар'єрою. Процес та засоби реалізації кар'єри. Оцінка ефективності кар'єри.

Рекомендована література: [2, 5, 6, 7, 8, 9, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87]

Практична робота. Методика виявлення професійної орієнтації.

Самостійна робота. Поняття та види професійної кар'єри. Теорії вибору кар'єри. Кар'єрні очікування як регулятор просування фахівця в професійному просторі.

Рекомендована література: [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 61, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87]

Семінарське заняття. Моделі розвитку кар'єри.

Рекомендована література: [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 61]

Контрольні питання.

1. Які два види кар'єри?
 2. Внутрішньорганізаційна кар'єра. Напрямки.
 3. Якою може бути кар'єра?
 4. Формування трудової кар'єри здійснюється з урахуванням яких основних етапів?
 5. Що включає самостійне планування та реалізація кар'єри працівником?
 6. Професійна компетентність як результат розвитку фахівця.
 7. Вимоги професії до людини, проблема відповідності вимогам.
 8. Вплив професійного середовища на розвиток особистісних якостей людини.
 9. Місце та значення професійної кар'єри у життєдіяльності людини.
 10. Суб'єктивні й об'єктивні критерії кар'єрного успіху.
 11. Професійне навчання персоналу підприємства що забезпечує?
- Модель організації процесу навчання у підприємстві складається з трьох стадій, яких?

Тема 6. Професійна готовність студентів до майбутньої дизайнерської діяльності

Лекція №9. Професійна орієнтація (готовність до професійного навчання). Професійна готовність та її суть, зміст та структура готовності, компоненти психологічної готовності. Вольові якості, які забезпечують психологічну готовність до педагогічної діяльності. Психофізіологічний аспект психологічної готовності майбутнього дизайнера.

Лекція № 10. Кар'єрні домагання.

Рекомендована література: [105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125]

Практична робота. Методика визначення професійної готовності. Методика виявлення кар'єрних домагань.

Рекомендована література: [105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125]

Самостійна робота. Професійна компетентність як результат розвитку.

Рекомендована література: [105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125]

Тема 7. Самомаркетинг як умова успішної реалізації кар'єри

Лекція №11. Поняття самомаркетингу та його етапи. Правила успішного самомаркетингу. Самомаркетинг як напрям самореалізації. Процес самомаркетингу. Постановка цілей в самомаркетингу: поняття мети та цілі, конфлікт цілей.

Лекція № 12. Причини відмови від поставлених цілей. Техніки та стратегії постановки цілей. Критерії досягнення цілей.

Рекомендована література: [34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52]

Практична робота.

Рекомендована література: [34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52]

Самостійна робота. Самомаркетинг і цілеспрямована робота над власним іміджем.

Рекомендована література: [34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52]

Контрольні питання.

1. Маркетинг у трудовій сфері дизайнера.
2. Основні етапи самомаркетингу.
3. На що спрямований самомаркетинг.
4. Самомаркетинг, як соціально-економічне явище, виражається в своїх функціях, яких?
5. Поясніть стимулюючу функцію.
6. Концепція, етапи, методи самомаркетингу.
7. Які існують два методи в самомаркетингу?
8. Самомаркетинг і цілеспрямована робота над власним іміджем
9. Практичне здійснення самомаркетинга, як засобу кар'єрного зростання.
10. Які основні і потрібні якості потрібно мати для створення кар'єрного росту?

Тема 8. Проблеми конфлікту, причини його виникнення, реагування на конфліктну ситуацію. Кризи професійного розвитку. Професійне вигорання

Лекція №13. Конфлікт: поняття та предмет вивчення. Конструктивна та деструктивна суть конфліктів. Види конфліктів. Причини виникнення конфлікту. Динаміка та стадії конфлікту. Методика вирішення конфлікту.

Лекція № 14. Типологія криз особистості. Психологічні особливості криз професійного становлення. Фактори, що впливають на кризи професійного становлення. Професійне вигорання. Симптоми професійного вигорання. Сфери особистості, які страждають через професійне вигорання.

Рекомендована література: [51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63]

Рекомендована література: [88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99]

Практична робота. Методики аналізу та вирішення конфліктів.

Рекомендована література: [88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99]

Самостійна робота. Класифікація конфліктів. Причини конфлікту в методиках...

Рекомендована література: [88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99]

Контрольні питання.

1. Підхід Ф. Василюка, про співвідношення форми реагування особистості на складні життєві ситуації з особливостями її життєвого світу. У своїх роботах він виділяє чотири типи життєвого світу людини. Які?
2. Організаційні передумови виникнення конфліктних ситуацій
3. 12 груп передумов виникнення конфліктів.
4. Основні причини виникнення організаційних конфліктів
5. Класифікація конфліктів.
6. Причини конструктивних і деструктивних конфліктів
7. Стратегії поведінки людини у конфлікті.
8. Способи управління конфліктом, можна поділити на дві категорії. Які?
9. Назвіть головні стилі вирішення конфлікту, в основу яких покладено систему, яку називають методом Томаса — Кілмена.
10. Проведення організаційних змін як причина конфліктів і засіб їх подолання.
11. Методи вирішення конфліктів.

Тема 9. Самоосвіта в процесі професійної діяльності

Лекція №14. Поняття самоосвіти. Процес формування самоосвіти. Техніка самоосвіти. Мета та завдання самоосвіти. Форми представлення результату самоосвіти. Показники успішної самоосвіти. Передумови для продуктивної самоосвіти.

Рекомендована література: [23, 24, 26, 27, 124, 125, 126, 127, 128, 129]

Практична робота. Методика самоосвіти.

Рекомендована література: [23, 24, 26, 27, 124, 125, 126, 127, 128, 129]

Контрольні питання.

1. Самоосвіта як безперервний процес саморозвитку та самовдосконалення дизайнерів.
2. Принципи самоосвітньої діяльності дизайнера.
3. Аспекти вибору змісту і форм самоосвітньої роботи дизайнерів
4. Основні компоненти самоосвітньої діяльності
5. Напрямки реалізації самоосвітньої діяльності дизайнерів.
6. Орієнтовний план реалізації самоосвіти дизайнера
7. План самоосвіти дизайнера.
8. Програма самовдосконалення.
9. Етапи реалізації самоосвітньої теми.
10. Алгоритм управлінських дій щодо самоосвіти дизайнера
11. Моніторинг самоосвіти дизайнера.
12. Діагностична карта педагогічної оцінки та самооцінки готовності дизайнера до саморозвитку.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Акбиева З.С., Терновская О.П., Шнайдер Л.Б. Психология карьеры и релевантное поведение специалиста. *Акмеология*. Изд-во: МПСИ, 2008. 328 с.
2. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технологии построения. *Социология: теория, методы, маркетинг*. 2000. №2. с. 106-112.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001. 278 с.
4. Андреев В. И. Конкуренциология : учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань : Центр инновац. технологий, 2004. 265 с.
5. Балакірева О. М. Соціальні проблеми працевлаштування молоді. Київ : Держ. ін.-т. пробл. сім'ї та молоді, 2004. 132 с.
6. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства : навч.-метод. посіб. по модулю «Соціологія кар'єри». Донецьк : ДонДУУ, 2009. 200 с.
7. Біскуп В. С. Особливості інституційної підтримки професійної кар'єри за кордоном. Сучасні суспільні проблеми і виміри соціології управління: збірник наукових праць ДонДУУ. Серія «Соціологія». Донецьк: ДонДУУ, 2010. Вип. 146. С. 75 – 82.
8. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позиції суспільногуманітарних дисциплін. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. Львів, 2012. Вип. 6. С. 217 – 226.
9. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста // Воросы психологии. 2008. №3. С.92-98
10. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения : учеб. пособие. М. : Академия, 2006. 336 с.
11. Гришнова О., Левицький М. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності. *Україна: аспекти праці*. К. 2005. № 4. С.14-16.
12. Гуменюк Б. Реконструкція кар'єрного трампліну. *Зовнішні справи*. 2007. № 12. С. 36–37.
13. Добротворский И. Л. Самоменеджмент: эффективные технологии: практическое руководство для решения повседневных проблем. М.: "Приор-издат", 2003. 272 с.
14. Дубовик О. В. Планування та управління кар'єрою : навч. посібник / О. В. Дубовик, О. В. Босак, Н. З. Шегинська. – К. : Ун-т банківської справи, 2008. 348 с.
15. Життєва компетентність особистості : навч.-метод. посіб. / За ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. К.: Богдана, 2003. 520 с.
16. Зайцев Г.Г. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів. М. : Видавничий центр «Академія», 2007. 342 с.
17. Занюк С. Психологія мотивації. К. : Ельга-Н; Ніка-Центр, 2002. 352 с.
18. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень [ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. Житомир : ПП. Рута, 2006. 320 с.
19. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект, 2003. – 244 с.
20. Калениченко Р.А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри]. Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти: зб. наук. праць АПН України, Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». Харків, 2006. Вип. 9/10. С.129-135
21. Калинин С. И. Тайм-менеджмент: Практикум по управлению временем. СПб.: Речь, 2006. 371 с.
22. Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця / В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.
23. Карамушка Л. М. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім.

- Г. С.Костюка НАПН України. Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія /за ред. С. Д. Максименка. К. : А.С.К., 2012. Вип. 34. С. 28–38.
24. Климов Е. А. Пути в профессионализм : учеб. пособие / Е. А. Климов. М. : Флинта, 2003. 320 с.
25. Коноваленко М. Ю. Моделирование деловой карьеры. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2004. 178 с.
26. Кричевский Р. Психология профессиональной карьеры. *Психология профессиональной деятельности* // Под общ. ред. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006. 85 с.
27. Миддлтон Д. Карьера. / пер. с англ. М. В. Курилюк. М.: Эксмо, 2007. 230 с.
28. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2002. 400 с.
29. Міропольська М. А. Професійна орієнтація як основа формування та побудови професійної кар'єри. Бюл. Ін-ту підготов. кадрів держ. служби зайнятості України, 2004. № 2. С. 17–19.
30. Могилевкин Е. Акмеология карьеры / Е.Могилевкин, А. Бажин // Акмеология. 2007. № 3. С. 69 – 72.
31. Могилевкин Е. Карьерный рост: диагностика, технологи, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
32. Могилевкин Е. Карьерное портфолио студента вуза. Режим доступа :<http://www.znanie.info/portal/ec-company/63>. Html
33. Молл Е. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352с.
34. Москаленко Н.О. Ділова кар'єра: конспект лекцій. Харків: ХНЕУ, 2005. – 152с.
35. Москаленко О. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А.А. Деркача. М. :РАГС, 2007. 352 с.
36. Наврузов Ю. Метаморфозы карьеры. *Управление*. 2002. № 12. С. 39-44.
37. Наумов В. В. Психология карьерного роста. Минск : Современная школа, 2009. 320 с.
38. Науменко Н. Управляємо кар'єрою працівників: будуємо «кар'єрограму». Режим доступу: <http://www.prostobiz.ua/biznes/upra>
39. Невструева Т. Х. Динамика карьерных ориентации личности руководителя. Социал. и гуманитар. науки. 2006. № 1(09). С. 51 – 59.
40. Овсянникова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104.
41. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія. Київ: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. 336 с.
42. Поляков В.А. Технология карьеры: практическое руководство. Акад. Народ.хоз-ва при правит. М.:ЛТД, 2013. 126 с.
43. Поплавська А. П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів. Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С.Костюка АПН України. К., 2005. Т. 7, вип. 1. С. 250–260.
44. Поспелова Т. Самоуправление карьерой на основе стратегического планирования. Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. тр. Донецк: ИСПНАН Украины. 2002. С. 424–432.
45. Поспелова Т. Социально-групповая структура карьеры. Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць Дніпропетровського національного університету. Вип. 41. Дніпропетровськ: Наука і освіта. 2000. С.88–96.
46. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности: школа профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособ. /[Носков В., Кальянов А., Ефросинина О. и др.]; Донец. ин-т управления; под общ. ред. В. Носкова. Донецк : Норд-Пресс, 2006. 169 с.

47. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб / За ред. П.С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. 330 с.
48. Савельєва В.С. Психологія управління : навч. посіб. Краматорськ : ДДМА, 2004. 280 с.
49. Садон Е. Профессиональные компетенции как фактор становлення професійної кар'єри майбутнього спеціаліста. Владивосток, 2009. 25 с.
50. Самоменеджмент: навчальний посібник для ВНЗ (рек. МОН України). Колпаков В.М. К. МАУП, 2008. 528 с
51. Сотникова С. И. Управление карьерой: учеб. пособие. М.: ИНФРА., 2001. 408 с.
52. Сурякова М. В. Технологія кар'єри: навч. посібник Дніпропетровськ: НМетАУ, 2011. 70 с.
53. Титаренко Т. М. Життєві домагання як соціально-психологічний механізм самоздійснення особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Титаренко Т. М. Київ: Педагогічна думка, 2007. 328с..
54. Тихомандрицкая О. Социально-психологические факторы успешности карьеры. *Психологические исследования*: электрон. науч. журн. – 2010. – № 2(10). – Режим доступу : <http://psystudy.ru>
55. Ткач Р. В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку Зб. наук. пр. (Психол. науки) / Бердян. держ. пед. ун-т, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Бердянськ, 2005. № 2. С. 161–176.
56. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2006. 479 с.
57. Торрингтон Д., Холл Л., Тейлор С. Управление людскими ресурсами: Підручник: Пер. 5-го англ. видання Наук. ред. перекладу Хачатуров А.Е. М.: Видавництво «Справа і Сервіс», 2004.
58. Уткін Е. А. Конфліктологія: теорія і практика. - М.: изд. «Тандем», 2000. 272 с.
59. Фурман А. В. Психодіагностика особистісної адаптованості: навч. посіб. Тернопіль : Економічна думка, 2000. 197 с.
60. Фурса О. О. Історико-наукові проблеми дизайнерської освіти / О. О. Фурса // Актуальні питання історії науки і техніки : матеріали 6-ї Всеукр. наук. конф. – Полтава, 2008. – С. 237–241.
61. Фурса О. О. Тенденції розвитку дизайн-освіти в Україні / О. О. Фурса // Педагогічна майстерність як система професійно-мистецьких компетентностей : матеріали звітної наук. конф. Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України за 2009 рік. – Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2010. – С. 244–246.
62. Фурса О. О. Тенденції розвитку дизайн-освіти в Україні (друга половина ХХ – початок ХХІ століття) : [монографія] / О. О. Фурса. – Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2012. – 448 с. – 11,2 авт. арк.
63. Фурса О. О. Гуманістичні аспекти розвитку дизайн-освіти / О. О. Фурса // Наукові записки : зб. наук. статей. Серія: Педагогічні та історичні науки. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. Вип. СІ (101). С. 223–231.
64. Фурса О. О. Мистецька та економічна детермінованість комплексного розвитку дизайну і дизайн-освіти. *Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтв* : зб. наук. праць [за ред. В. Я. Даниленка]. Харків : ХДАДМ, 2012. Вип. 5. С. 32–37.
65. Чирчик С. В. Пізнавальний інтерес як методологічний аспект професійного становлення майбутнього дизайнера. Вища школа: науково-практичне видання. 2013. № 2. С. 73-79.
66. Шаповалов В. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека / под ред. З. И. Рябикиной, А. Н. Кимберга, Психология личности и ее бытия: теория, исследования, практика. Краснодар, 2005. 216 с.

67. Швальбе Б. Личность, карьера, успех. М.: Изд. группа Прогресс, Прогресс-Интер, 1993. 240 с.
68. Шевченко Н. В. Маркетинг как инструментарий планирования карьеры. Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. пр.: [у 2 т.] / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Х., 2006. Т. 2. С. 213–217.
69. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: Монографія. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. 236 с.
70. Шевченко Н. Ф., Сурякова М.В. Шлях до професійної кар'єри: Науково-практичний посібник. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2009. 72 с.
71. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підруч. [2-ге вид., перероб. і доп.]. К. : КНЕУ, 2004. 699 с.
72. Ширококов С. Портфоліо професійної кар'єри. Оцінювання якості підготовки конкурентоспроможного фахівця Росії та США. *Управління освітою*. 2003. № 5. С. 4-12
73. Шукіс І.З. Самоменеджмент: навчально-методичний посібник. Дніпропетровськ, ДДФА, 2007. 128 с.

Додаток Л. 2

Мистецький коледж художнього моделювання та дизайну

*Схвалено науково-методичною
радою
Мистецького коледжу
художнього
моделювання та дизайну
Протокол № 2 від «30» серпня
2015 р.*

*Затверджено Педагогічною
радою
Мистецького коледжу
художнього
моделювання та дизайну
Протокол № 5 від «04 лютого
2016р.*

МОЯ УСПІШНА КАР'ЄРА
тип програми: програма самоосвіти

*Укладач: Алексєєва Світлана Володимирівна,
кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник,
лабораторія професійної кар'єри
ІІТО НАПН України*

Київ 2015

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра» складається з метою планування навчання, спрямованого на набуття та вдосконалення кар'єро-орієнтованих знань, умінь та навичок, для забезпечення відповідного рівня кар'єрної компетентності майбутніх фахівців у професійній діяльності.

Програма самоосвіти «Моя успішна кар'єра» визначає основні напрямки, форми, орієнтовну тематику та очікувані результати підвищення рівня кар'єрної компетентності, відповідно потреб у навчанні та кар'єрному розвитку. Вибір орієнтовної тематики навчання рекомендується безпосередньо пов'язувати із стратегічними цілями, пріоритетними завданнями підготовки до розвитку кар'єри.

Метою програми самоосвіти є оволодіння всім спектром знань з питань професійної кар'єри, що забезпечить розкриття психологічних особливостей здійснення професійної кар'єри у сучасних організаціях, підготовленість до кар'єрного зростання та відповідно ефективної професійної діяльності майбутнього фахівця в організації.

Основні завдання програми самоосвіти полягають у формуванні навичок та умінь використання основних технологій розвитку кар'єри особистості і оволодіння основними методами цього процесу.

У результаті вивчення програми самоосвіти набуваються такі **компетентності**:

Компетентність	Результати навчання
Загальні компетентності	Знання ролі та місця кар'єри у процесі професійної дизайнерської діяльності; Знання понятійно-категоріального апарату кар'єрних практик, що застосовуються на сучасному ринку праці; Знання впливу факторів різних рівнів на можливості здійснення професійної кар'єри; Здатність орієнтуватись у теоретико-прикладних тенденціях дизайну та концепціях його розвитку; Здатність до аналізу закономірностей інтерактивних процесів у дизайні та основних моделей професійного розвитку у цій галузі; Знання і уміння адаптації до вимог професії (професійна самореалізації у дизайнерській сфері, адаптації до професійної діяльності);
Системні компетентності	Здатність використовувати свою світоглядну та громадянську позицію у вирішенні професійних задач; Здатність застосовувати знання на практиці; Здатність до навчання; Критично мислити і генерувати креативні ідеї та вирішувати важливі проблеми на інноваційній основі; Здатність працювати самостійно при опрацюванні джерел, підготовці альтернативних підходів

<p>Міжособистісні компетентності</p>	<p>Знати і дотримуватись норм поведінки і моралі, професійної етики в міжособистих стосунках при виконанні професійних обов'язків; Розуміння традицій і звичаїв інших культур, уміння проявляти толерантне ставлення; Уміння працювати в команді; навички та уміння формування міжособистісних стосунків у колективі при обстоюванні власної позиції; уміння донести до фахівців і нефахівців інформацію, ідеї, проблеми, рішення та особливості власного досвіду в сфері професійної діяльності; Здатність до критики та самокритики; уміння критично оцінювати явища, ситуації, діяльність осіб.</p>
<p>Спеціальні компетентності</p>	<p>Знання особливостей і етапів кар'єри як процесу професійного становлення, підходів до типологізації кар'єри і різних її аспектів; Володіти навичками управлінських дій щодо самоосвіти, складання діагностичної карти самооцінки, рівня саморозвитку; Виявляти кризи професійного розвитку, професійне вигорання; Визначати проблеми конфлікту, причини його виникнення, реагування на конфліктну ситуацію; Здатність застосовувати у власній практиці окремі базові методи визначення кар'єрних домагань, рівня професійної підготовленості до кар'єрних процесів; Здатність до оцінювання причини відмови від поставлених цілей, знання техніки та стратегії постановки нових кар'єрних цілей, критеріїв їх досягнення; Застосовувати прийоми стратегії поведінки у конфлікті, способи управління конфліктом; Здійснювати аналіз стану й перспективи розвитку професійної кар'єри у життєдіяльності та успішності всього життя.</p>

ПРОГНОЗОВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ

Мотиваційні навички. Здатність до позитивного мислення у професійному середовищі, здатність виявляти професіоналізм та здатність до навчання.

Глибокі знання та розуміння. Здатність здійснювати розробку моделей, проводити аналіз і структурувати.

Розрахункові навички. Здатність використовувати методи планування, проектування, моделювання, контролю, стратегічного аналізу.

Навички прогнозування. Здатність виявляти проблеми, ставити стратегічні цілі, здійснювати прогнозування розвитку.

Інформаційно-технологічні навички. Здатність до пошуку, обробки та аналізу інформації, виявлення та використання оптимального програмного забезпечення у професійній діяльності.

Управлінські навички. Здатність аналізувати управлінські ситуації та приймати управлінські рішення.

Соціально-особистісні навички. Адаптивність, комунікабельність, креативність, толерантність, здатність до системного мислення та самовдосконалення, формування стійкого світогляду та наполегливість у досягненні мети.

Етичні мотиви. Дотримання норм і принципів професійної етики.

Науково-дослідницькі навички. Здатність провадження наукових досліджень у професійній діяльності та/або інноваційній діяльності, здатність генерувати нові ідеї.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

Форма підвищення кар'єрної компетентності	Тема для опрацювання	Рекомендації
Професійна програма підвищення кваліфікації	Тема 1. Кар'єра як соціально-психологічний феномен	Навчальні заняття при державних установах
Самостійне навчання	Тема 2. Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості	Опрацювання літератури
Спеціалізовані короткострокові навчальні курси	Тема 3. Сучасні погляди на проблему кар'єризму	Навчальні платформи самоосвіти в Інтернеті
Тематичні короткострокові семінари	Тема 4. Вплив мотивації на становлення кар'єри особистості	Інтернет ресурси,
Тренінг (як тематичний короткостроковий захід)	Тема 5. Основні підходи до організації планування кар'єри	Онлайн тренінги
Тематичні постійно діючі семінари	Тема 6. Професійна стагнація особистості і кар'єрний розвиток	Дистанційне навчання

ЗМІСТ ПРОГРАМИ САМООСВІТИ

Змістовий модуль I. Кар'єра і професійна самореалізація особистості

Тема 1. Кар'єра як соціально-психологічний феномен

Поняття кар'єри. Основні цілі кар'єри. Особливості кар'єри відповідно до соціокультурного середовища. Вік і кар'єра. Стать і кар'єра. Кар'єра і освіта. Службово-професійне просування й кар'єра. П'ять етапів просування. Види кар'єри. Професійна кар'єра. Внутріорганізаційна кар'єра. Спеціалізована кар'єра. Неспеціалізована кар'єра. Горизонтальна кар'єра. Вертикальна кар'єра. Прихована кар'єра. Моделі розвитку кар'єри. Модель «трамплін». Модель «драбина». Модель «змія». Модель «перехрестя». Модель розвитку кар'єри Е. Комарова. Ситуативна кар'єра. Кар'єра «від керівника». Власноручна кар'єра. Кар'єра «по трупах». Системна кар'єра. Основні напрямки внутріорганізаційної кар'єри. Горизонтальний напрямок. Вертикальний напрямок. Доцентровий напрямок. Етапи кар'єри. Попередній етап. Етап становлення. Етап просування. Етап збереження. Етап завершення. Взаємозв'язок між етапами життя і стадіями кар'єри. Етап кар'єри і фаза розвитку професіонала. Фаза оптації. Фаза адепта. Фаза адаптанта. Фаза інтернала. Фаза майстра. Фаза авторитета. Фаза наставника. Побудова кар'єри. Три стадії кар'єри за Холлом.

Тема 2. Кар'єрний ріст як показник професійного успіху особистості

Поняття кар'єрного росту. Рушії кар'єрного росту. Чинники, що впливають на кар'єру. Соціально - професійні чинники. Особистісні якості. Випадкові обставини. Особистість і кар'єра. Шестикутник успіху. Індивідуальні орієнтації, що впливають на кар'єру за Дж. Голландом. Реалістична орієнтація. Дослідницька орієнтація. Артистична орієнтація. Соціальна орієнтація. Ініціативна орієнтація. Звичайна орієнтація.

Тема 3. Сучасні погляди на проблему кар'єризму

Негативні сторони кар'єризму. Погляд на проблему кар'єризму в США, Європі, Азії та Україні. Кар'єризм і роль самоактуалізації у розвитку кар'єрних орієнтацій. Особистісні характеристики, що впливають на кар'єрне просування. Амбітність та її вплив на формування кар'єри. Комунікабельність, Адаптивність. Стресостійкість. Кар'єризм як риса особистості. Кар'єра і діяльність. Кар'єризм як активність просування по кар'єрній драбині. Кар'єра як процес. Кар'єра як результат. Кар'єризм у жінок. Кар'єризм у чоловіків.

Змістовий модуль II. Кар'єрна мотивація

Тема 4. Вплив мотивації на становлення кар'єри особистості

Етапи кар'єри і потреби працівника. Матеріальні потреби. Моральні потреби. Духовні потреби. Потреби досягнення цілі. Основні мотиви кар'єри особистості. Змістові теорії. Процесуальні теорії. Класична теорія Ф. Тейлора.

Теорія А. Маслоу. Теорія Ф. Герцберга. Теорія Д. Мак-Клеланда. Теорія людських ставлень Р. Лайерта. Теорія обумовлення Б. Скіннера. Теорія очікування В. Врума. Мотиваційна теорія Л. Портера і Л. Лоуера. Внутрішня мотивація. Мотиваційна теорія трудових інвестицій. Методи визначення й інтерпретації результатів діяльності. Цілеспрямований вплив на працівників. Модель організаційної культури за Е. Шейном. Ефективні групові впливи. Ролі в організації і кар'єрна мотивація. Додаткові джерела мотивації в кар'єрі. Заходи для підвищення мотивації працівників. Визначення значимих компетенцій особистості для успішної кар'єри. Зв'язок між зусиллями і показниками виконаної роботи. Винагорода. Покарання. Мотивація і очікування. Мотивація і група. Корпоративна культура. Типи корпоративної культури. Мотивація розвитку особистості. Мотивація досягнення успіху. Мотивація уникнення невдачі. Методи самомотивування.

Змістовий модуль III.

Тема 5. Основні підходи до організації планування кар'єри

Поняття планування в кар'єрі. Завдання планування кар'єри. Кар'єрна стратегія. Лінійний і нелінійний розвиток. Пастки кар'єри. Планування кар'єри організації. Планування кар'єри працівника. Особливості планування кар'єри в різні вікові періоди. Біосоціальний фактор. Сімейні стосунки. Теорія кар'єри Е. Шейна. Поняття якорі кар'єри. Технічні функціональні здібності. Загальні управлінські здібності. Автономія–незалежність. Безпека–стабільність. Підприємництво–творчість. Захопленість–почуття зайнятості роботою. Орієнтація на складні, але цікаві завдання – відповідь на виклик (життя, обставин). Японська модель планування кар'єри. Фактори важливі для планування кар'єри. Законодавства. Економічні умови. Ринок праці. Організаційний стиль. Стилі керівництва. Професійний характер діяльності. Мікроклімат колективу. Планування кар'єри як планування успіху. Основні шляхи для успішного росту. Участь в спеціальних проектах. Коучінг. Навчання і тренінги випереджальні тренінги. Зміна особливостей поведінки або мотивації. Складання плану кар'єри працівника. Функції розвитку кар'єри. Інформаційна функція профорієнтаційна функція. Перетворююча функція. Стимулююча функція. Розподільна функція. Управлінська функція. Модель безперервного розвитку кар'єри в організації. Фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Підходи організацій до розвитку кар'єри. Модель побудови кар'єри в різних організаціях Зоннфельда. Кар'єрне середовище. Зовнішні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Позапрофесійне середовище (сім'я, близьке оточення, макросередовище, соціальні норми, культура, знання особливостей ділового світу). Професійне середовище (структура організації, кадрова політика організації, соціальні, правові норми діяльності, умови праці, закономірності кадрового просування). Індивідуальний потенціал особистості. Внутрішні фактори, що впливають на розвиток кар'єри. Ресурси особистості для розвитку кар'єри. Здібності людини. Впевненість у власних силах.

Професійні знання і досвід. Інтерес і здатність до набуття досвіду. Здоров'я і кар'єра. Поняття «плато кар'єри». Категорії працівників, що знаходять в «плато кар'єри». Поняття моббінгу. Емоційне насилля, його причини і наслідки. Види моббінгу. Вертикальний моббінг. Горизонтальний моббінг. Внутрішні стимули моббінгу. Страх. Внутрішнє напруження колективу. Моббінг і керівник. Моббінг і колектив. Прояви моббінгу за Х. Лейманом. Конфлікти і моббінг. Міжособистісні конфлікти і моббінг. Жертви моббінгу. Комунікація і моббінг. Вплив моббінгу на психічне та фізичне здоров'я людини. Профілактика моббінгу. Фактори ризику колективу для появи моббінгу. Заходи спрямовані на антмоббінг.

Змістовий модуль IV. Відмова від кар'єри.

Тема 6. Професійна стагнація особистості і кар'єрний розвиток

Професійні криз на різних вікових етапах. Причини відмови від кар'єри. Кар'єрний ріст і професійна деградація. Криза середини кар'єри. Деформація в кар'єрі. Деформація управлінських рішень. Зміни у відношенні до працівників. Деформація менталітету. Деформації емоційної сфери. Редукція професійних обов'язків. Деформація іміджу працівника. Деструктивні конфлікти в організації. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності. Синдром вигорання працівника. Синдром професійного самогубства. Синдром набутої безпорадності. Синдром кар'єрної кризи. Явище апшифтингу і адуншифтингу. Дауншифтинг як стійкий розвиток. Дауншифтинг і професійне самовизначення. Дауншифтинг і сім'я. Дауншифтинг і здоров'я.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства : навч.-метод. посіб. по модулю «Соціологія кар'єри». Донецьк : ДонДУУ, 2009. 200 с.
2. Гордеева Т. О. Психологія мотивації досягнення : учеб. пособие. М. : Академия, 2006. 336 с.
3. Добротворский И. Л. Самоменеджмент: эффективные технологии: практическое руководство для решения повседневных проблем. М.: "Приор-издат", 2003. 272 с.
4. Дубовик О. В. Планування та управління кар'єрою : навч. посібник / О. В. Дубовик, О. В. Босак, Н. З. Шегинська. – К.: Ун-т банківської справи, 2008. 348 с.
5. Життєва компетентність особистості : навч.-метод. посіб. / За ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. К.: Богдана, 2003. 520 с.
6. Зайцев Г.Г. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник для студ.вищ. навч. закладів. М.: Видавничий центр «Академія», 2007. 342 с.
7. Занюк С. Психологія мотивації. К.: Ельга-Н; Ніка-Центр, 2002. 352 с.
8. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень [ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. Житомир : ПП. Рута, 2006. 320 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический Проект, 2003. – 244 с.
10. Калинин С. И. Тайм-менеджмент: Практикум по управлению временем. СПб.: Речь, 2006. 371 с.
11. Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця / В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова. Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. 415 с.

12. Климов Е. А. Пути в профессионализм : учеб. пособие / Е. А. Климов. М. : Флинта, 2003. 320 с.
13. Коноваленко М. Ю. Моделирование деловой карьеры. – М.: ООО «Издательство Астрель», 2004. 178 с.
14. Кричевский Р. Психология профессиональной карьеры. *Психология профессиональной деятельности* // Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006. 85 с.
15. Миддлтон Д. Карьера. / пер. с англ. М. В. Курилюк. М.: Эксмо, 2007. 230 с.
16. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2002. 400 с.
17. Могилевкин Е. Карьерный рост: диагностика, технологи, тренинг: монография. СПб.: Речь, 2007. 336 с.
18. Могилевкин Е. Карьерное портфолио студента вуза. Режим доступа :<http://www.znanie.info/portal/ec-company/63>. Html
19. Молл Е. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. 352с.
20. Москаленко Н.О. Ділова кар'єра: конспект лекцій. Харків: ХНЕУ, 2005. 152с.
21. Москаленко О. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А.А. Деркача. М. :РАГС, 2007. 352 с.
22. Наумов, В. В. Психология карьерного роста. Минск : Современная школа, 2009. 320 с.
23. Науменко Н. Управляємо кар'єрою працівників: будуємо «кар'єрограму». Режим доступа: <http://www.prostobiz.ua/biznes/upra>
24. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія. Київ: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. 336 с.
25. Поляков В.А. Технология карьеры: практическое руководство. Акад. Народ.хоз-ва при правит. М.:ЛТД, 2013. 126 с.
26. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности: школа профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособ. / [Носков В., Кальянов А., Ефросинина О. и др.]; Донец. ин-т управления; под общ. ред. В. И. Носкова. Донецк : Норд-Пресс, 2006. 169 с.
27. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посіб / За ред. П.С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. 330 с.
28. Савельева В.С. Психологія управління : навч. посіб. Краматорськ : ДДМА, 2004. 280 с.
29. Самоменеджмент: навчальний посібник для ВНЗ (рек. МОН України). Колпаков В.М. К. МАУП, 2008. 528 с
30. Сотникова С. И. Управление карьерой: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М., 2001. 408 с.
31. Сурыкова М. В. Технологія кар'єри: навч. посібник Дніпропетровськ: НМетАУ, 2011. 70 с.
32. Титаренко Т. М. Життєві домагання як соціально-психологічний механізм самоздійснення особистості. Життєві домагання особистості: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2007. 328с.
33. Тихомандрицкая О. Социально-психологические факторы успешности карьеры. *Психологические исследования*: электрон. науч. журн. – 2010. – № 2(10). – Режим доступа : <http://psystudy.ru>
34. Шаповалов В. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека / под ред. З. И. Рябикиной, А. Н. Кимберга, Психология личности и ее бытия: теория, исследования, практика. Краснодар, 2005. 216 с.

35. Швальбе Б. Личность, карьера, успех. М. : Изд. группа Прогресс, Прогресс-Интер, 1993. 240 с.
36. Шевченко Н. В. Маркетинг как инструментарий планирования карьеры. Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: зб. наук. пр. : [у 2 т.] / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. Х., 2006. Т. 2. С. 213–217.
37. Шевченко Н. Ф., Сурякова М. В. Кар'єрні очікування фахівця: діагностика і розвиток: Монографія. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. 236 с.
38. Шевченко Н. Ф., Сурякова М.В. Шлях до професійної кар'єри: Науково-практичний посібник. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2009. 72 с.
39. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: підруч. [2-ге вид., перероб. і доп.]. К. : КНЕУ, 2004. 699 с.
40. Ширококов С. Портфоліо професійної кар'єри. Оцінювання якості підготовки конкурентоспроможного фахівця Росії та США. *Управління освітою*. 2003. № 5. С. 4-12
41. Шукіс І. З. Самоменеджмент: навчально-методичний посібник. Дніпропетровськ, ДДФА, 2007. 128 с.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

«Професійна кар'єра: планування та управління»

**МАТРИЦЯ ПРОГРАМИ ТРЕНІНГ ЗАНЯТТЯ
«АНАЛІЗ ЖИТТЯ»**

ЕТАПИ	ОПИС	МЕТОДИКА/ ІНСТРУМЕНТИ	ТРИВАЛІ СТЬ	РЕЗУЛЬТАТ
Організаційний	Привітання. Мотивація Вітання «Потиск рук». Кожний з учасників групи по черзі підходить до всіх інших, схрестивши свої руки, бере в них складені навхрест руки партнера й під час рукостискання говорить йому щось приємне (комплімент, побажання й т.п.).	Розповідь тренера	5 – 7 хв.	Доброзичлива атмосфера Мотивація
	Вироблення правил роботи. Правила поведінки у групі 1. Я говорю «я», а не «ми» або «всі». 2. Я не використовую загальні фрази і штампи. 3. Я говорю про те, що заважає мені брати участь у роботі групи. 4. Я не говорю про інших у третій особі (він, вона), а звертаюся безпосередньо до них. 5. Я завжди можу сказати «ні». 6. Усе, що я тут говорю та чую, не виноситься за межі групи. 7. Я намагаюся дотримуватися принципу «тут і тепер».	обговорення	5 хв.	Правила роботи в групі
Подання нового матеріалу	Вправа «Відчуття потоку» Згадайте моменти, коли ви робили те, що вам дуже подобалося, від чого ви одержували задоволення. Спробуйте подумки перенестися в той час. Проживіть цю подію так, начебто ви зараз перебуваєте в ній. А тепер запишіть навпроти цієї події ті почуття, які у вас тоді виникали. Описуйте їх так, як вони приходять вам на розум, особливо не замислюючись. Тренер записує на дошці	мозковий штурм обговорення	30 хв.	Розуміння понять та сутність зовнішньої та внутрішньої мотивації; поняття «базові потреби» та їх класифікації; шляхи задоволення потреб;

	почуття, які називають учасники. Зрівняйте два списки – ті стани, про які ви згадували, і були власне станами внутрішньої мотивації. Теоретичні питання: поняття та сутність зовнішньої та внутрішньої мотивації; поняття «базові потреби» та їх класифікації; шляхи задоволення потреб; роль зворотного зв'язку; цінності.			
Практичний блок	Вправа «Аналіз життя». Візьміть альбоми і складіть список того, що у вашому житті відмирає, стає слабким, губить значущість, відходить на другий план. Можливо, закінчується дружба або робота. Або поступово стають іншими внутрішня позиція, життєва філософія, політичні погляди... Зосередьтеся на тім, що змінюється, але ще не зникло до кінця. Складіть ще один список – перелік того, що перебуває у стадії розвитку, того, що ще не стало повноцінною частиною вашого життя. Це може бути те, що от-от з'являється, стає усе більш важливою частиною вашого життя. Можливо, це нова дружба, новий інтерес, якесь бажання. Виберіть тепер із другого списку той пункт, що вам є особливо цікавим і важливим. Спробуйте дати йому невелике пояснення: Якою є передісторія появи? Що допомагає становленню? Що заважає? Чи може це стати важливою життєвою метою? Яким буде ваше життя, якщо це буде розвиватися далі?	Індивідуальна робота, розповідь тренера	30 хв	Аналіз цілей
Підсумок	Підсумок «Що я дізнався нового?»	Мозковий штурм	15-18 хв.	Закріплення нової інформації Розвиток вміння творчо мислити

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ

«Професійна кар'єра: планування та управління»

(Додаток розроблено за матеріалами: Вчимося самостійності: навч.-метод. посіб. / За загал. ред.: Т. Спіріної; автор. кол.: Ю. Галустян, А. Каравай, А. Кочарян, Т. Мельник. К.: Видавництво ФОП Москаленко О. М., 2011. 212 с.)

Мета тренінгу – аналіз поняття професійної кар'єри, розвиток інструментів реалізації організованості, навиків самоорганізації та створення внутрішньої енергії для реалізації кар'єрної стратегії.

У програмі тренінгу:

1. Майнд-меппінг «Поняття кар'єри, її види та етапи розвитку»
2. Визначення особистісних цілей студентів
3. Методика life-work-planning
4. Піраміда бажань (аналіз знань, практичних навичок)
5. Презентація «Мій життєвий шлях».

Майндмеппінг «Поняття кар'єри, її види та етапи розвитку».

Тренер роздає учасникам по 3 невеличкі аркуші паперу та просить написати на них перші 3 асоціації до слова «кар'єра» (по слову або словосполученню на аркуш). Потім учасники підходять до фліпчарта, презентують та коментують свої слова, а тренер намагається паралельно розміщувати їх на фліпчарті за темами (робити «кластери»). Коли всі учасники презентують свої слова, тренер підсумовує, обмальовує окремі кластери маркером та дає їм назви. Можливими кластерами в такій вправі можуть бути: «матеріальне забезпечення», «самореалізація», «стрес», «положення в суспільстві, повага», «кар'єризм», «професіоналізм та компетентність». В залежності від групи, окремі кластери можуть мати лише декілька або дуже багато аркушів учасників; наш досвід показує, що «найпопулярнішими» є теми матеріального забезпечення, іміджу в суспільстві та самореалізації.

Майндмеппінг (або асоціативна карта, карта розуму чи інтелект-карта) – це метод, близький до мозкового штурму, або його різновид; використовується для генерування, відображення, структурування та класифікації ідей, а також в якості допоміжного засобу під час навчання, розв'язання проблем, прийняття рішень тощо.

Карти розуму подібні до семантичних мереж або когнітивних карт, але без формальних обмежень на типи можливих зв'язків. У рамках майнд-меппінгу елементи розташовуються відповідно до їхньої важливості в інтуїтивному порядку і

організуються в групи, гілки, або окремі площини. Кластер – розміщення записів за розділами. У цьому випадку майнд-меппінг має за ціль актуалізувати фонові знання та уявлення учасників про тему, а також активізувати та зацікавити їх для подальшої роботи.

Потім тренер робить презентацію на тему «Поняття кар’єри, її види та етапи» (на фліпчарті або на ноутбуці). При цьому тренер намагається якомога частіше прив’язуватися до того, що було сказано учасниками протягом майнд-меппінгу, та, таким чином, коментувати теорію через фонові знання учасників.

Майндмеппінг «Мої цілі»

1. Учасникам пропонується протягом 5-10 хвилин самостійно заповнити таблицю «Мої цілі» .

Мої цілі

Я хочу отримати для себе ...				
Сьогодні	Через 1 рік	Через три роки	Через п’ять років	Через 10 років

Майндмеппінг «Мої пріоритети в житті» (life-work-planning)

Матеріал: фотографії учасників (мають принести з собою чорно-білі копії або намалювати), папір А3, олівці і маркери.

1. Учасники беруть своє фото (чорно-білу копію на ксероксі) та наклеюють його всередині аркушу паперу А3. Фото обмальовується 4 колами (так, щоб було 3 місця, де писати).

2. Що Ви вмієте? (5-10 хвилин). В першому колі учасники мають написати свої особливості та вміння (персональні, професійні, соціальні і т. д.), які для них важливі (дивись теоретичний матеріал до цієї теми). В кімнаті має бути тиша, і учасники мають сидіти там, де їм зручно, і де ніхто не зазиратиме в їх аркуш. Тренер попереджає учасників, що вони не мають здавати або презентувати аркуші (зміст буде за бажанням обговорюватися в групі, але учасники роблять ці аркуші тільки для себе).

3. Де Ви це вже використовуєте? Де Ви хочете це використовувати? (5-10 хвилин). В другому колі учасники пишуть, яким чином вони вже використовували ці вміння, чого досягли (можна маркувати стрілочками з першого кола). Це можуть бути досягнення в навчанні, роботі або спілкуванні з оточуючими; навіть на перший погляд, незначні досягнення є дуже важливими. Учасники також відповідають на

питання, де вони б хотіли використовувати свої вміння – що це має бути за організація, якого розміру, з якими колегами, в якому місті тощо.

4. Як цього досягти? (5-10 хвилин) В третьому колі учасники пишуть, яким чином можна досягти того, щоб використовувати свої вміння з першого кола в місцях або організаціях з другого кола. Що (конкретно) для цього необхідно? Коли і як можу це зробити або почати над цим працювати? На останньому етапі учасники підкреслюють те з написаного, що можна реалізувати у найближчий час.

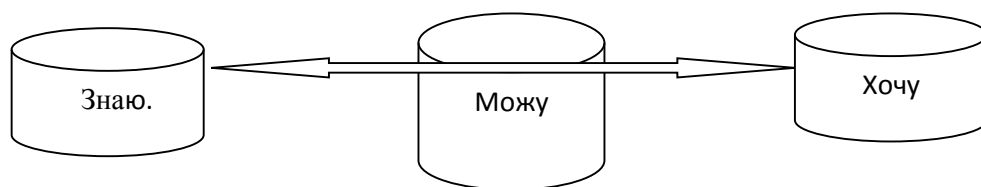
5. На зворотному боці аркуша учасники мають виписати найважливіші моменти з того, що вони зрозуміли, свої плани на майбутнє.

6. Рефлексія та вільний обмін у пленумі.

Майндмеппінг «Знаю. Можу. Хочу»

Матеріал: роздрукований матеріал для учасників.

1. Учасники протягом 10-15 хвилин заповнюють «Знаю. Можу. Хочу» Обов'язковим є послідовність заповнення граф: знаю, можу, а потім хочу (перенесення інформації з таблиці «Мої цілі»).



2. Тренер пропонує учасникам протягом 5-10 хвилин самостійно провести аналіз між тим, що вони знають (якими знаннями і в якій галузі вони краще всього володіють), що вони можуть (якими практичними навичками вони володіють) і що вони дійсно бажають отримати в житті.

3. Вільний обмін результатами власного самоаналізу в пленумі (приблизно 10 хвилин).

Майндмеппінг «Мій життєвий шлях»

1. Кожен учасник отримує ватман. Учасникам пропонується протягом 15 хвилин підготувати презентацію на тему «Мій життєвий шлях». Обов'язкові елементи: «знаю», «можу», «хочу», «мені потрібно», «я зроблю сьогодні», «я зроблю протягом 1 року». Необхідно зробити наголос на мінімальному використанні слів та максимальному використанні малюнків.

2. Після виконання роботи учасники презентують роботи й пояснюють зміст. Кожному учаснику надається 1 хвилина на презентацію.

3. Заключна коротка рефлексія та обмін враженнями у пленумі.

Тренінг «Успішність»

ВСТУП

Мета: сприяти усвідомленню учасниками тренінгу необхідності самовдосконалення і прагнення до особистісного і професійного зростання, як умови життєвого благополуччя

Завдання:

- Розкрити поняття «успішна людина»
- Актуалізувати особистісний потенціал учасників для самовдосконалення, саморозвитку;
- Формувати впевненість у собі, у своїх здібностях;
- Удосконалювати міжособистісну взаємодію.

Вступне слово

Багато хто з вас ставить собі запитання, як досягти успіху? Що таке успіх? Ми не завжди знаходимо відповіді. Чому? Напевно, тому, що успіх – для кожного щось своє. Від народження нас програмують на якийсь певний успіх: будь слухняним, добре вчися, закінчи школу з медаллю, вступи до інституту, одружуйся, народи дітей, отримай добре оплачувану роботу. Тільки чи буде це все успіхом? Можна пройтися по сходинках, які пропонують нам з дитинства батьки, і не відчути при цьому задоволеності. Чому? Та все просто – це критерії успіху батьків, але не ваші власні.

Успіх буває різний! У кожної людини він свій! Будь-яка перемога є успіхом незалежно від того, чим ви займаєтесь. Але чи замислювалися ви: що таке успіх саме для вас?

Вправа Мій зірковий портрет

У вас на столі лежать зірочки напишіть будь – ласка, як би ви хотіли, щоб вас називали на сьогоднішньому тренінгу стисло напишіть або зобразити те, що вас характеризує.

Повторення правил роботи групи

Для спільної продуктивної роботи треба дотримуватися правила роботи під час тренінгу. Давайте обговоримо і виберемо ті, які підходять нам для ефективної взаємодії.

- Не буди байдужим.
- Принцип «тут і тепер».
- Щирість у спілкуванні.
- Не критикуй виступаючого.
- Бути активним у роботі.

Вправа «Чарівний глечик»

Інструкція. Пропоную вам дістати по одному папірцю з чарівного мішечка), який підкаже, що на вас чекає сьогодні або що вам потрібно зробити найближчим часом. Ці побажання чарівно впливають на настрій, підбадьорюють, надають впевненості.

Тобі сьогодні особливо пощастить!
Життя готує тобі приємний сюрприз!
Усе складається для тебе найкращим чином!
Сьогодні твій день, щастя тобі!
Сьогодні Фортуна з тобою разом!
Пам'ятай: ти народилася, щоб бути щасливою!
Сьогодні очікуй прибутку!
Люби себе такою, якою ти є, — неповторною!
Потурбуйся про здоров'я свого тіла!
Зроби собі подарунок, ти на нього заслуговуєш!
Вищі сили оберігають тебе!
У тебе є все, щоб насолоджуватися життям!
Усе, що потрібно тобі, легко приходить до тебе!
Усі твої бажання та мрії реалізуються, повір у це!
Сьогодні з тобою спокій і радість!
Сьогодні щасливий день

Вправа «Подарунок»

Учасники тренінгу розсідаються в коло, і пропонує кожному учаснику по колу без слів за допомогою жестів, міміки, пози подарувати наступному учаснику подарунок. Той учасник, якому подарували подарунок, дякує і дарує свій подарунок наступному учасникові.

Тест « Психологічне коло образів».

Тест пропонує визначити риси своєї особистості відповідно до образу тварин. Деякі племена Північної Америки і досі вірять, що людина народжується з рисами, притаманними тваринам. Оберіть із запропонованих картинок образ тієї тварини, який вам найбільше імпонує (Буйвол, Олень, Орел, Ведмідь).

Інтерпретація результатів.

Вправа «Асоціації»

З кожної команди по черзі виходить людина, на спину якої прикріплюється аркуш паперу, на якому записана одна із названих ознак успішності

- впевненість;

- незалежність;
- оригінальність;
- професіоналізм;
- активність;
- віра в себе;
- наполегливість;
- багата уява.

Завдання командам: з допомогою слів-асоціацій, міміки, жестів допомогти члену своєї команди відгадати слово.

Вправа «Хто Я?»

Візьміть аркуш паперу, ручку, напишіть зверху аркуша запитання «Хто я?» і спробуйте відповісти на це запитання, підбравши 10-20 відповідей, описуючи свої якості та особливості. Пам'ятайте, правильних і неправильних відповідей не може бути.

Самопрезентація і аналіз.

Проаналізуйте кожен себе самостійно і дізнайтеся про те, як ви себе знаєте.

- Той, у кого менше 8 характеристик – ви так мало про себе можете сказати, це може означати, що ви або погано себе знаєте або ховаєтеся навіть від себе.
- Якщо ви знайшли 9-10 характеристик про себе, то ваші знання про себе відповідають середньому рівню.
- Якщо ви знайшли про себе більше 10 характеристик, то ви гарно знаєте себе, думаєте про себе, не соромитеся себе.
- А якщо у вас знайшлося 20 і більше характеристик, то можу сказати, що ви перехитрили навіть самі себе. А це не була гра «Хто більше?»

Вправа «М'яка посадка»

Призначення: усвідомлення ставлення до життя та думок щодо того, що від нього можна чекати.

Учасникам зачитують інструкцію: «Ви повільно приземлюєтеся з парашутом. До землі ще далеко, але ви її бачите, як на долоні. Що ви бачите: а) галявину із травами та квітами? б) ландшафт зі скель? в) жадібних хижаків? г) повільну річку?».

Роз'яснення: а) людина-оптиміст; б) завищений рівень песимізму поруч із заниженою самооцінкою; в) людина, готова до життєвих негараздів, які їй подобаються; г) людина сприймає навколишній світ таким, яким він є, та вирішує свої проблеми поступово.

Вправа на релаксацію

Вправа «Без маски»

Кажуть: «Життя – театр, а всі ми в ньому актори». Актори завжди носять маски. Усе залежить від обставин – яку маску і в який час одягнути, але іноді так хочеться скинути її і відкрити свою душу. Я пропоную це зробити, на мить зняти звичні маски і відверто закінчити фрази, які написані на листочках.

- Я хочу навчитися краще...
- Мені особливо приємно, коли мене...
- По-справжньому мені хочеться...
- Єдине, що я хотів би змінити в собі, це...
- Що мені найбільше подобається в собі, то це...
- Мені дуже важко забути..., але я...
- Найбільше я люблю (вмію)...
- Мені добре, коли...
- Я виходжу з себе, коли...
- Я можу бути вітерцем, тому що...
- Я ніби пташка, тому що...
- Я ніколи не забуду день, коли...
- Мені подобається, коли оточуючі...
- Мені буває соромно, коли я...
- Я почувуюся ніяково, коли...
- Особливо мене дратує, що я...
- Я не дуже добре вмію...
- Мені краще помовчати, коли знаходжуся...
- У незнайомому товаристві я, як правило, почувуюся...
- Одного разу мене дуже злякало те...
- Я перетворююся в тигра, коли...
- Я ніби мурашка, коли...

Вправа виконується по колу.

Учасники діляться емоціями, які виникали під час виконання вправи.

□ Дійсно, нам дуже важко відверто говорити про себе. Але ми педагоги і для нашого професійного зростання ми маємо вчитися розуміти себе, не соромитися ділитися тим, в чому потребуємо допомоги, - тобто бути відвертими один з одним.

□ Шлях до професійного зростання, самовдосконалення лежить через пізнання себе.

ТРЕНІНГ «Успішне спілкування»

Завдання :

- розширення можливостей встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
- відпрацьовування навичок розуміння інших людей, себе, а також взаємин між людьми;
- опанування навичок ефективного слухання;
- активізація процесу самопізнання та самоактуалізації;
- розширення діапазону творчих здібностей.

Спілкування між людьми – надзвичайно складний процес. Неефективність спілкування може бути пов'язана з повною або частковою відсутністю того або іншого комунікативного вміння (наприклад, вміння орієнтуватися та поводитися в конкретній ситуації). Неефективність спілкування може також бути пов'язана із недостатнім рівнем самоконтролю одного із суб'єктів цього спілкування (наприклад, через невміння подолати власну збудженість, імпульсивність, агресію тощо). Чи можливо навчитися спілкування, використовуючи для цього тільки свій реальний досвід?

Так, можливо, причому зробити це за допомогою гри. Гра — це модель життєвої ситуації, зокрема спілкування, під час якої людина набуває певного досвіду. Крім того, припускаючись помилок під час штучно створеної ситуації спілкування, людина на відчуває того тягара відповідальності, який є неминучим у реальному житті. Отже, гра як частина тренінгу певних умінь і навичок (або будь-яка штучно створена ситуація) надає людям ширших можливостей для спроб, виявлення творчості, пошуку найефективніших форм взаємодії одне з одним і (що дуже важливо!) не боятися поразки.

Безумовним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими та скоригувати своє спілкування в майбутніх реальних ситуаціях. Слід пам'ятати про те, що як під час тренінгового заняття, так і в реальному житті набагато легше помітити помилки та неточності в спілкуванні своїх близьких, співробітників, керівників, аніж власні.

«Знайомство»

На початку здійснюється самооцінювання комунікативних навичок і вмінь кожного з учасників тренінгу. Ведучий малює на дошці (або вивішує заздалегідь підготовлений малюнок) «драбину комунікативної майстерності». Лівий бік цієї драбини – майстер комунікації, правий — рівень майстерності. Завдання — знайти своє місце на цій драбині та посісти певне місце на ній (стати ліворуч або праворуч від малюнка) відповідно до власних уявлень про самого себе.

Наприкінці заняття можна повторити цю процедуру з різними рівнями додаткових завдань (наприклад, кожному з учасників проранжувати решту учасників за рівнем комунікативних здібностей на початку заняття і після його проведення).

Наступний крок – інформаційне повідомлення ведучого про невербальні канали комунікації:

- очі та контакт за допомогою погляду;
- обличчя та експресія обличчя;
- жести;
- пози;
- тактильні відчуття (доторкання);
- дистанція під час спілкування.

Успішність заняття багато в чому визначається мотивацією навчання ефективного спілкування. Вироблення мотивації може відбуватися за допомогою різноманітних завдань: проведення рольової гри за професійно значущою темою; проведення групової дискусії з наступним обговоренням її відеозапису; програвання особистих проблем у спілкуванні, яке запропоноване учасниками.

Вправа «Візуальне відчуття»

Призначення: удосконалення навичок сприйняття та уявлення одне одного.

Учасники сідають у коло. Ведучий просить, щоб кожний уважно подивився на обличчя інших учасників упродовж 2–3 хвилин. Потім учасники заплющують очі та намагаються уявити обличчя решти членів групи. Кожному з учасників протягом 1–2 хвилин необхідно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося уявити найкраще. Після виконання вправи група розповідає про свої відчуття і повторює вправу. Завдання — кожний з учасників повинен намагатися уявити якомога більшу кількість облич партнерів по групі.

Вправа «Крізь скло»

Призначення: формування взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Один з учасників загадує певний текст, записуючи його на папері, але передає його немовби крізь скло, тобто за допомогою міміки та жестів. Решта гравців розповідають про те, що вони зрозуміли.

Ступінь збігання тексту, який було відтворено більшістю гравців, і тексту, записаного одним із учасників, свідчить про вміння встановлювати контакт.

Вправа «Дискусія»

Призначення:

- формування паралінгвістичних і оптокінетичних навичок спілкування;
- удосконалення взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Учасники тренінгу об'єднуються в групи по троє. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого та німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні – зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого та паралітика»: він може розмовляти та бачити, але не може жестикулювати; третій учасник — «сліпий та німий»: він здатний тільки чути й показувати. Усій трійці гравців пропонується завдання — наприклад, домовитися про час, місце та мету зустрічі, не порушуючи умов виконання своєї ролі. На вправу відводиться 15 хвилин.

Вправа «Так»

Призначення: удосконалення навичок емпатії та рефлексії.

Група об'єднується в пари. Один з учасників вимовляє фразу, яка передає його стан, настрій або відчуття. Після чого другий учасник повинен ставити першому запитання, для того щоб уточнити або з'ясувати деталі та подробиці. Наприклад: «Дивно, але я помітив(-ла), що коли сам(а) перебуваю в такому стані, то колір мого одягу стає однаковим». Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на розпитування другий учасник отримує три позитивні відповіді «так».

«Передавання руху по колу»

Призначення: удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні; розвиток уяви та емпатії.

Усі учасники сідають у коло. Один із учасників групи починає дію з уявним предметом так, щоб цю дію можна було продовжити. Сусід цього учасника по колу повторює його дії та продовжує їх. У такий спосіб уявний предмет «обходить» коло учасників і повертається до першого гравця. Той називає предмет, який він передавав, і кожний із учасників також називає, у свою чергу, який предмет передавав саме він. Після обговорення вправу повторюють ще раз.

Техніка активного слухання

Численні дослідження свідчать про те, що успіх людини, яка працює у сфері постійного спілкування, на 80 % залежить від її комунікативної компетентності. Невміння спілкуватися з оточуючими може стати однією з вирішальних причин звільнення або неприйняття на роботу.

Статистика свідчить, що семеро із десяти звільнених працівників залишають свою посаду не через те, що не впоралися зі своїми обов'язками, а через конфлікти зі співробітниками та керівниками; також восьмеро людей із десяти не проходять попередньої співбесіди з роботодавцями під час прийняття на роботу через відсутність у потенційних працівників навичок ефективного спілкування.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як із відсутністю цього вміння, так і з труднощами під час його практичної реалізації (утома, неухважність, умови діяльності, особливості ситуації та ін.).

На підтвердження викладеного вище ведучий тренінгу аргументовано апелює до тих випадків, коли учасники дискусії не звертали уваги на висловлювання решти учасників тренінгу або викривляли предметні позиції, відтворюючи розмову по пам'яті. Можна також послатися на приклади, наведені в книгах Д. Карнегі та І. Атватера, про те, як важливо бути уважним слухачем.

Вправа «Найnudніша розповідь»

Учасники об'єднуються в пари й вирішують, хто говоритиме, а хто — слухатиме.

Потім ведучий повідомляє, що завданням «слухачів» буде уважне вислуховування упродовж 2–3 хвилин «дуже nudної розповіді». Потім ведучий відкликає убік майбутніх «оповідачів», нібито для того, щоб проінструктувати їх, як зробити розповідь «дуже nudною». Насправді роз'яснює (так, щоб «слухачі» не чули цього), що суть не в ступені nudності розповіді, а в тому, щоб «оповідач» фіксував типові реакції «слухачів».

Для цього «оповідачеві» рекомендується після хвилинного мовлення зробити в зручний момент паузу і продовжити розповідь після отримання якої-небудь реакції слухаючих (кивок, жест, слова тощо). Якщо упродовж 7–10 секунд виражена реакція відсутня, слід продовжити розповідь упродовж ще однієї хвилини, знову зупинитися і запам'ятати наступну реакцію «слухача». На цьому вправа припиняється.

Наприкінці всім членам групи повідомляється справжній зміст інструкції та мета вправи. «Оповідачів» просять запам'ятати зміст реакції «слухачів» (класифікувавши видиму відсутність реакцій як «глухе мовчання») — про це див.

далі). Ведучий наводить перелік найтиповіших прийомів слухання, називаючи їх, і надаючи необхідні пояснення.

Типові прийоми слухання:

- мовчання (очевидна відсутність реакції);
- угу-підтакування («угу», «еге», «так-так», «ну»), кивання підборіддям та ін.);
- луна (повторювання останніх слів співрозмовника);
- дзеркало (повторювання останньої фрази зі змінюванням послідовності слів);
- парафраз (передавання змісту висловлювання партнера іншими словами);
- спонукування (вигуки та інші висловлювання, що спонукують співрозмовника продовжити перерване мовлення: «Ну і...», «То й що далі?», «Давай-давай» та ін.);
- уточнювальні запитання (запитання на зразок: «Що ти мав на увазі, коли казав “евристичний”?»);
- навідні запитання (запитання на зразок: «Що?», «Де?», «Коли», «Чому?», «Навіщо?», що розширюють сферу оповіді того, хто говорить; нерідко такі запитання, по суті, відволікають від лінії оповідання, що її намітив оповідач);
- оцінювання, поради;
- продовження (коли слухач перериває мовлення оповідача й намагається завершити фразу, яку той розпочав, тобто «підказує слова»);
- емоції (реакції на зразок: «Ух», «Ах», «Чудово», «Та ти що?!»), а також сміх, непорушний вираз обличчя тощо);
- нерелевантні та псевдорелевантні висловлювання (висловлювання, які не стосуються справи або стосуються її лише формально: «А ось у Гімалаях усе інакше...» і далі — розповідь про Гімалаї, «До речі, про музику...» і далі — інформація про гонорари відомих музикантів).

Після ознайомлення з переліком ведучий пропонує «оповідачам» описати реакції «слухачів», які вони спостерігали, і класифікувати ці реакції за запропонованим переліком. У такий спосіб виявляють реакції, які найчастіше використовувались, і обговорюють їх позитивні та негативні сторони в ситуаціях спілкування. У контексті заняття має сенс навести тритактну схему вислуховування («підтримка — розуміння — коментування») й обговорити доцільність тих або інших реакцій на різних етапах вислуховування. Так, на такті «підтримки» найдоцільнішими видаються такі реакції, як угу-підтакування, луна, емоційний

супровід; на етапі «розуміння» уточнюючі запитання та парафраз, а оцінювання та поради доречні на такті «коментування».

Підбиття підсумків роботи групи

Ведучий є присутнім під час підбиття підсумків роботи групи, але залишається, так би мовити, «поза колом». Називають тільки ті якості, які виявилися під час роботи в групі. Не слід називати такі якості, які не можна змінити (природні, фізіологічні тощо). Підбиття підсумків і є тим надбанням, який кожний із учасників тренінгу забирає із собою.

Додаток Л. 4

Контент навчально-інформаційний сайт «Дизайнерська професія і кар'єра»

Режим доступу: <https://www.artway.elearning.org.ua>



ЩО ТАКЕ ДИЗАЙН? ЗВІДКИ ПОХОДИТЬ ЦЕ ПОНЯТТЯ? КОГО МОЖНА ВВАЖАТИ ОСНОВОПОЛОЖНИКАМИ ДИЗАЙНУ?

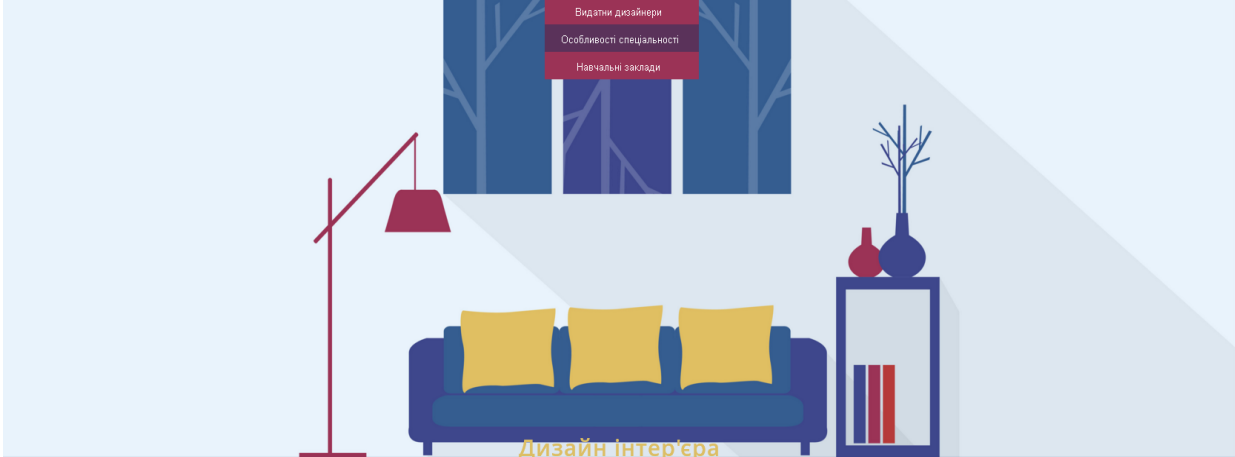
Слово дизайн прийшло до нас з італійської мови і в перекладі має безліч значень. "Disegno" з італійської мови перекладається як задум, план, намір, мета, креслення, ескіз, начерк, малюнок, візерунок, модель, шаблон, що лежить в основі схеми, композиції.

Томас Малдано запропонував наступне визначення дизайну, яке було затверджено на VII Конгресі ІКДІ

Графічний дизайн

Графічний дизайн – дуже широка сфера діяльності, що охоплює різні галузі: рекламу, дизайн упаковки, виставковий і типографічний дизайн, фірмовий стиль, бренд-дизайн друкованих або електронних медіа, що містить анімацію або відео. Один з основних видів діяльності графічного дизайнера – створення фірмового стилю компанії, тобто розробка логотипу, кольорової гами і багатьох інших аспектів стилю.

- Видатні дизайнери
- Особливості спеціальності
- Навчальні заклади



Дизайн інтер'єра

Дизайнери інтер'єру роблять внутрішній простір функціональним, безпечним і красивим, враховуючи доступний простір, вибираючи різноманітні декоративні елементи, такі як освітлення чи матеріали. Дизайнер інтер'єру тісно співпрацює з архітекторами, інженерами-будівельниками, інженерами-механіками, і будівельниками, щоб визначити, як внутрішній простір буде функціонувати і виглядати. Дизайнер інтер'єру повинен вміти читати креслення і бути в курсі будівельних процесів.

У будь-якій професії, щоб стати фахівцем, необхідно володіти певними навичками та знаннями. Ази дизайну легко даються будь-якій зацікавленій людині, що володіє смаком і відчуттям міри. Від початкової ідеї до кінцевого результату, лежить довгий і звивистий шлях.

WebUI | Робочий стіл 11 | 10.16 | СайТ | Особливості спеціальності-03.02.21



Наото Фукасава

Наото Фукасава народився в 1956 році в серці Японії - місті Яманасі. У дитинстві він мріяв стати художником, але з часом захопився дизайном і вступив до Університету мистецтв Тама в Токіо. У 1980 році Фукасава закінчив факультет мистецтва і тривимірного дизайну і почав дизайнерську кар'єру в компанії Seiko Epson. У 1989 він переїхав до Сан-Франциско, де приступив до роботи в маленькій компанії ID two, що складалася всього з 15 чоловік. Пізніше компанія була переіменована в IDEO і в 1996 році Фукасава повернувся в Токіо, де заснував її азійський філія. Сьогодні IDEO - це найбільше міжнародне агентство з промислового дизайну. Фукасава покинув його в 2002 році, відкривши в Токіо своє перше дизайн бюро Naoto Fukasawa Design. Через рік, Фукасава заснував новий бренд $\neq 0$, випускає товари народного споживання.

"Дизайн можна розглядати як процес, який не тільки забезпечує основну функцію об'єкта, але й покращує альтернативні функції, які можуть бути

УСПІШНА КАР'ЄРА В СУЧАСНОМУ СВІТІ: ПЕРЕДУМОВИ, СКЛАДОВІ, ЕТАПИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Кар'єра - це успішне просування в області суспільної, службової, наукової і іншої діяльності. Вона є невідомою частиною життєвого устрою тієї людини, яка хоче добитися успіху в житті. Кар'єрне зростання - це все ті ж методи і дії, які людина може застосувати для досягнення будь-яких поставлених ним цілей.

Щоб правильно організувати своє кар'єрне зростання, передбачити всі пастки на своєму шляху, потрібно навчитися розподіляти свої сили і час, уміти вибирати потрібні цілі, ставити перед собою завдання і багато що інше.



Самоменеджмент це послідовне і цілеспрямоване використання методів роботи в повсякденній практиці, для того щоб оптимально та зі змістом використовувати свій час.

Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості,



Кар'єра - результат усвідомленої позиції і поведінки людини в трудовій діяльності, пов'язаний з посадовим або професійним ростом.

- Посадовий зростання - зміна посадового статусу людини, її соціальної ролі, ступеня і простору посадової авторитету.
- Професійне зростання - зростання професійних знань, умінь і навичок, визнання професійним співтовариством, досягнення високого рівня професійної майстерності, виконання високоякісних професійних обов'язків.



Карл Лагерфельд

Карл Лагерфельд народився в Гамбурзі 10 вересня 1933 в заможній, благополучній родині банківського службовця Отто Лагерфельдта. Рідних братів і сестер у Карла немає, він є останньою дитиною в останньому шлюбі батьків.

У 1952 році переїхав до Парижа. Навчався в Школі при Синдикату високої моди. У 1955 році Карл отримав першу премію в конкурсі за дизайн пальто, який організував Міжнародний секретаріат вовни. Потім став асистентом П'єра Бальмена, з яким працював до 1958 року.

У 1974 році Карл Лагерфельд заснував власну лінію - Karl Lagerfeld Impression. У 1979 році він отримав запрошення викладати у Віденській



Ерік Бруун - видатний фінський графічний дизайнер, удостоєний безлічі національних премій і нагород. Він народився в 1944 році в містечку Сяйніє (нині залізнична станція Виборзького напрямки - Верхньо-Черкасово). Під час війни родина була змушена перебраться в Гельсінкі, де Ерік поступив вчитися на відділення графічного дизайну в університет мистецтв і дизайну. У 1950-му він закінчив навчання і отримав спеціальність графічного дизайнера. Через три роки, в 1953-му, він заснує власну графічну студію.

Бруун став автором значної кількості логотипів, брендбуків, постерів, книг, марок, щорічних звітів для лісопромислових компаній і навіть банкнот фінських марок. Одним з недавніх його проєктів стала



iLogos належить до числа найуспішніших аутсорс-розробників для мобільних платформ. На рахунок компанії більше 400 проєктів, а найуспішніші досі займають популярні позиції в магазинах мобільних додатків. Спочатку компанія базувалася в Луганську, але у світли останніх подій була змушена покинути гарячу точку і відкрити офіси в Києві, Львові та Одесі.

З останніх, найбільш вдалих проєктів iLogos, які нерідко можна зустріти на екранах мобільних гаджетів у граючих в метро або транспорті, можна виділити динамічний бойовик "Shadow Fight 2". Візуальне виконання гри досить незвичайне: всі персонажі представлені у вигляді чорних силуетів, а запеклі бої в стилі азійських бойовиків 90-х, виглядають не так кровожерливо.

Перелік можливих тренінгів з підвищення рівня мотивації майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри

Тренінг розвитку кар'єрних домагань (на основі тренінгу управління кар'єрою Є. Могильовкіна)
Тренінг ознайомлення із сучасними поглядами на кар'єрне просування та підходами до розвитку кар'єри (Мозковий штурм «Поняття кар'єри», Вправа «Карта бажань» Вправа «Мрія та ціль» за Ю.Тушевим)
Тренінг техніки успішної презентації, розвиток таких навичок ефективної ділової комунікації, як: уміння активно слухати, швидко орієнтуватися в комунікативному просторі; здатність протистояти маніпуляціям; уміння всебічно аналізувати ситуацію й знаходити переконливі аргументи для обґрунтування своєї точки зору; властивість зберігати емоційну стійкість і здатність конструктивно вирішувати конфліктні ситуації.
Тренінг «Портфоліо кар'єрного просування»
Тренінг «Проходження й проведення співбесіди та інтерв'ю»
Тренінг «Моє майбутнє» (допомагає усвідомленню особливостей побудови життєвого шляху)
Тренінг «Мої життєві цілі» (призначений для визначення короткострокової перспективи власного розвитку та його корекцію)
Тренінг «Збирання кар'єрного багажу» (спрямований на аналіз ставлення до власного життя, оцінювання минулого та планів на майбутнє)
Тренінг «Мої професійні мрії» (спрямований на планування майбутніх кар'єрних цілей і визначення алгоритму їх досягнення)
Тренінг «Аналіз життєвого шляху» (допомагає усвідомленню активних і пасивних років свого життя, порівняння майбутнього з теперішнім і минулим, активізує механізми само зміни)
Тренінг саморозвитку «Портрет» (спрямований на оцінюванню учасників тренінгу один одного з метою пошуку шляхів для саморозвитку)

Додаток М. 2

Методика тренінгу з мотивації з розвитку професійної кар'єри (перший етап)

Структурний елемент тренінгового модуля	Інструмент	Особливості технології застосування інструменту	Ефекти від застосування
Мотивація з розвитку професійної кар'єри	Майнд-меппінг «Мої цілі»	Учасникам пропонується заповнити таблицю : « Я хочу отримати для себе..... - Сьогодні - Через 1 рік - Через 3 - Через 5 - Через 10	✓ пвдвищення рівня мотивації до професійної кар'єри ✓ навики з самоорганізації
	майнд-меппінг «Мої пріоритети в житті» (life-work-planning)	Учасники мають - написати свої особливості та вміння (персональні, професійні, соціальні і т. д.), які для них важливі; - пишуть, яким чином вони вже використовували ці вміння, чого досягли - відповідають на питання, де вони б хотіли використовувати свої вміння - підкреслюють те з написаного, що можна реалізувати у найближчий час	✓ мають виписати найважливіші моменти з того, що вони зрозуміли, свої плани на майбутнє
	майнд-меппінг «Знаю. Можу. Хочу»	Учасники мають самостійно провести аналіз між тим, що вони знають (якими знаннями і в якій галузі вони краще всього володіють), що вони можуть (якими практичними навичками вони володіють) і що вони дійсно бажають отримати в житті.	✓ генерування ідей; ✓ планування майбутнього; ✓ навики з самоорганізації ✓ створення внутрішньої енергії для реалізації кар'єрної стратегії

Додаток М. 3

Методика тренінгу з мотивації з розвитку професійної кар'єри (другий етап)

Структурний елемент тренінгового модуля	Інструмент	Особливості технології застосування інструменту	Ефекти від застосування
Мотивація з розвитку професійної кар'єри (другий етап)	Майнд-меппінг «Поняття кар'єри, її види та етапи розвитку в дизайнерській діяльності»	Учасникам пропонується: написати 3 асоціації до слова «кар'єра»; розмістити за можливими кластерами: «матеріальне забезпечення», «самореалізація», «стрес», «положення в суспільстві, повага», «кар'єризм», «професіоналізм та компетентність»; мозковий штурм для прийняття рішень	✓ актуалізувати фонові знання та уявлення учасників з професійної кар'єри; ✓ зацікавити учасників у розвитку професійної кар'єри;
	Майн-меппінг «Мій життєвий шлях»	Учасникам пропонується підготувати презентацію. Обов'язкові елементи: «знаю», «можу», «хочу», «мені потрібно», «я зроблю сьогодні», «я зроблю протягом 1 року»	✓ плани на майбутнє ✓ усвідомлення кар'єрних очікувань
	Майндмеппінг «Співпраця з рекрутинговими агенціями при працевлаштуванні»		
	Майнмеппінг «Мистецтво бути успішним»		
	Ток-шоу «Формування позитивного іміджу дизайнера»	Учасникам пропонується дискусія за	✓ формування суспільно цінних якостей характеру,

	Ток-шоу «Робота в команді»	заздалегідь обраною темою, де група 5-7 осіб висловлює свої думки, ставить запитання.	✓ активізація прагнення розвивати власні позитивні риси особистості
--	----------------------------	---	---

Додаток М. 4

Опитувальник : Мотивація успіху та остраху невдачі (А. Реана)

Інструкція. Відповідаючи на наведені нижче питання, необхідно вибрати відповідь «так» або «ні». Якщо Вам важко з відповіддю, то пригадайте, що «так» об'єднує як явне «так», так і «скоріше так, ніж ні». Те ж відноситься і до відповіді «ні»: він поєднує явне «ні» і «скоріше ні, ніж так». Відповідати на запитання слід швидко, не замислюючись надовго. Відповідь, яка першою приходить в голову, як правило, є найбільш точною.

Текст опитувальника

1. Включаючись в роботу, як правило, я оптимістично сподіваюсь на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до вияву ініціативи.
4. При виконанні відповідальних завдань намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або занижено легкі завдання, або нереалістично високі по важкості.
6. При зустрічі з перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. Коли мені доводиться братися за складне завдання, а часу мало, я працюю набагато гірше, повільніше.
10. Схильний виявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то, швидше з розумом, а не необдуманно.
13. Я не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за важкістю або злегка завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні якого-небудь завдання, його привабливість, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Волію планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності поліпшується, навіть якщо завдання досить складне.

19. У разі невдачі при виконанні чого-небудь, від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.

20. Якщо завдання вибрав собі сам, то в разі невдачі його привабливість ще більше зростає.

Ключ до опитувальника

Відповідь «так»: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь «ні»: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обробка результатів та критерії оцінки

За кожний збіг відповіді з ключем опитуваному дається 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів. Якщо кількість набраних балів від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (страх невдачі). Якщо кількість набраних балів від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх).

Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс НЕ яскраво виражений. При цьому можна мати на увазі, що якщо кількість балів 8, 9, є певна тенденція мотивації на невдачу, а якщо кількість балів 12, 13, є певна тенденція мотивації на успіх. Людина, мотивована на успіх, завжди має на меті досягнути чітких позитивних результатів своєї діяльності, не орієнтована на страх осуду чи уникнення покарання. Навпаки така людина ініціативна, активна, старанна, працьовита, має правильне уявлення про власні сили, із нормальною самооцінкою. Людина, що вмотивована на невдачу переважно не впевнена у своїх силах, малоініціативна, малоактивна, орієнтована на уникнення неприємностей, покарань. Часто самооцінка у таких людей занижена. Активність та діяльність людини спрямована на уникнення невдачі, якої людина боїться. Намагається уникати відповідальних завдань, а при необхідності вирішення надважких завдань може впадати в стан, близький до панічного.

Додаток Н

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Мистецький коледж художнього моделювання та дизайну

ПОГОДЖЕНО
Директор Коледжу
_____ Л. В. Оружа
«30»_серпня_ 2014 р.

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
«ДИЗАЙН»
ПОЧАТКОВОГО РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ
за спеціальністю 022 «Дизайн»
галузі знань 02 «Культура і мистецтво»,
освітньо-кваліфікаційний рівень – молодший спеціаліст
(«фаховий молодший бакалавр»)

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою
ПВНЗ МІХМД ім. С.Далі
Голова Вченої ради
_____ О.О. Фурса
(протокол №2 від «30»_серпня_ 2014 р.

Освітня програма вводиться в дію з 01.09.2014 р.
Ректор _____ О.О. Фурса
(наказ № 231 від «31»_серпня_ 2014 р

м. Київ – 2014
476

I. ПРОФІЛЬ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПРОГРАМИ
 підготовки фахівців за початковим рівнем – молодший спеціаліст
 («фаховий молодший бакалавр»)
 зі спеціальності 022 «Дизайн»

1 – ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	
Повна назва освітнього закладу та структурного підрозділу	Мистецький коледж художнього моделювання та дизайну
Ступінь вищої освіти та назва кваліфікації мовою оригіналу	Освітньо-кваліфікаційний рівень – молодший спеціаліст («фаховий молодший бакалавр») Кваліфікація – дизайнер (художник-конструктор).
Офіційна назва освітньої програми	Освітньо-професійна програма «Дизайн».
Тип диплому та обсяг освітньої програми	Диплом молодшого спеціаліста, 180 кредитів ЄКТС, термін навчання 3 роки.
Наявність акредитації	
Цикл / рівень програми	
Передумови	Середня освіта, диплом кваліфікованого робітника.
Мова (и) викладання	Українська.
Термін дії освітньої програми	
Інтернет-адреса постійного розміщення опису професійної програми	http:// mixmd@ukr.net n/Опис освітньої програми
2 – МЕТА ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ	
Створення цілісної системи підготовки фахівця, здатного вирішувати комплексні проблеми в галузі дизайну, а також створювати власні творчі об'єкти дизайну.	
3 - ХАРАКТЕРИСТИКА ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ	
Предметна область (галузь знань та спеціальність, спеціалізація (за наявності))	Культура і мистецтво. Дизайн
Орієнтація освітньої програми	Освітньо-професійна.

Основний фокус освітньої програми та спеціалізації	Спеціальна освіта. Акцент на здатності фахівця здійснювати художньо-проектну діяльність та розвитку ефективних навиків комплексного підходу при вирішенні поставлених завдань у фаховій галузі.
Особливості програми	Синтез загально-мистецької та проектної підготовки на базі постійного системного практичного впровадження набутих знань, навичок, орієнтація на виконання реальних дизайнерських проектів.
4 – ПРИДАТНІСТЬ ВИПУСКНИКІВ ДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПОДАЛЬШОГО НАВЧАННЯ	
Придатність до працевлаштування	Професії – дизайнер. Професійні можливості – фахівець з комп'ютерної графіки, індивідуальна діяльність за фахом.
Подальше навчання	Навчання за освітнім ступенем – бакалавр та магістр.
5 – ВИКЛАДАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ	
Викладання та навчання	Студентсько-центроване навчання, самонавчання, колективне та консультивно-персональне.
Оцінювання	<ul style="list-style-type: none"> • оцінювання навчальних досягнень студентів здійснюється за чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно»); • види контролю: вступний, поточний, тематичний, періодичний, підсумковий, самоконтроль; • форми контролю: усне та письмове опитування, звіти, тестовий контроль, контрольні роботи, захист курсових проектів, іспити у вигляді тестування, підсумкова атестація – комплексний державний екзамен.
6 – ПРОГРАМНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ	
Інтегральна компетентність	
Загальні компетентності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Здатність до письмової та усної комунікації державною та іноземною мовами. 2. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій. 3. Здатність працювати в команді. 4. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. 5. Здатність оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт. 6. Здатність використовувати базові знання про стан і проблеми екології сучасного світу й України зокрема, розвивати екокультуру в суспільстві засобами дизайну. 7. Здатність розуміти та дотримуватися морально-етичних норм поведінки. 8. Здатність цінувати і поважати національну своєрідність та мультикультурність. 9. Розуміння необхідності норм здорового способу життя та їх дотримання.

<p>Фахові компетентності спеціальності</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Здатність володіти методами зображення об'єктів навколишнього середовища, зокрема постаті людини, засобами рисунку і живопису. 2.Уміння використовувати базові навички проектної графіки. 3.Володіння практичними навичками проектування та технологій виготовлення об'єктів дизайну. 4.Здатність володіти різними техніками та технологіями роботи у відповідних матеріалах. 5.Навики використання сучасних програм з комп'ютерної графіки для створення об'єктів дизайну. 6.Здатність впроваджувати базові знання з історії мистецтв і дизайну та специфіки його розвитку за професійним спрямуванням у художньо-проектну діяльність. 7.Уміння використання фахової термінології, володіння теорією і методикою дизайну. 8.Здатність володіти знаннями з кольорознавства для створення колористичного вирішення майбутнього дизайнерського об'єкта. 9.Здатність використовувати базові знання з композиційної побудови об'єктів дизайну (площина, об'ємна, глибинно-просторова структури). 10.Здатність володіти засобами та прийомами формоутворення, макетування та моделювання об'єктів дизайну. 11.Уміння застосовувати теоретичні знання при побудові об'ємно-графічних моделей та креслень. 12.Здатність володіння уміннями, спрямованими на досягнення успіху в професійній кар'єрі; вміти розробляти візуальні презентації, портфоліо власних творів. 13.Уміння застосовувати методику проектування одиничних, комплексних, багатофункціональних об'єктів дизайну. 14.Здатність застосувати знання ергономіки та художнього конструювання.
<p>7 – ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Застосовувати основні правила морфології та синтаксису для розуміння текстів державною та іноземною мовами, укладати різні типи документів професійного спрямування згідно вимогами культури усного та писемного мовлення. 2. Орієнтуватися в розмаїтті сучасних програмних та апаратних засобів, використовувати знання й навички роботи з фаховим комп'ютерним забезпеченням. 3. Усвідомлювати важливість своєї частини роботи в команді; визначати пріоритети професійної діяльності. 4. Розуміти етапи досягнення успіху в професійній кар'єрі, враховувати сучасні тенденції ринку праці, проводити дослідження ринку, обирати відповідну бізнес-модель і розробляти бізнес-план професійної діяльності у сфері дизайну.

	<p>5.Проводити аналіз ринкової пропозиції та якості виконаних робіт.</p> <p>6. Формувати екологічну свідомість і культуру особистості, застосовувати екологічні принципи в житті та професійній діяльності.</p> <p>7.Дотримуватися морально-етичних норм, принципів і правил поведінки в сучасному суспільстві.</p> <p>8. Популяризувати надбання національної та всесвітньої культурної спадщини, а також сприяти проявам патріотизму, національного самоусвідомлення та етнокультурної самоідентифікації.</p> <p>9. Застосовувати знання з рисунку і живопису, оперувати тоном та кольором, з точністю передавати зображувану натуру, створювати авторські роботи.</p> <p>10. Здійснювати передпроектний аналіз і концептуальне обґрунтування дизайн-діяльності, використовуючи отримані теоретичні знання та практичні навички.</p> <p>11.Аналізувати принципи морфології об'єктів живої природи і застосовувати знання з біоніки при проектуванні об'єктів дизайну; оцінювати об'єкт проектування, технологічні процеси в контексті проектного завдання, формувати художньо-проектну концепцію, створювати об'єкти дизайну засобами проектно-графічного моделювання.</p> <p>12. Застосовувати комплексний художньо-проектний підхід для створення цілісного образу.</p> <p>13. Застосовувати практичні навички з проектування та технологій виготовлення об'єктів дизайну у професійній діяльності.</p> <p>14. Застосовувати знання з історії дизайну у професійній діяльності, впроваджувати український та зарубіжний дизайнерський досвід.</p> <p>15. Володіти фаховою термінологією, теорією і методикою дизайну.</p> <p>16. Застосовувати знання з кольорознавства у створенні дизайнерського об'єкта.</p> <p>17. Застосовувати знання з основ композиції, розробляти формальні площинні, об'ємні та просторові композиції й виконувати їх у відповідних техніках та матеріалах; стилізувати, аналізувати, інтерпретувати та трансформувати об'єкти (як джерела творчого натхнення) для розробки ідей художньо-проектних рішень.</p> <p>18. Відображати морфологічні, стильові та кольоро-фактурні властивості об'єктів дизайну, володіти прийомами графічної подачі при вирішенні проектних завдань.</p> <p>19.Застосовувати теоретичні засади нарисної геометрії та перспективи до розв'язання практичних задач.</p>
--	---

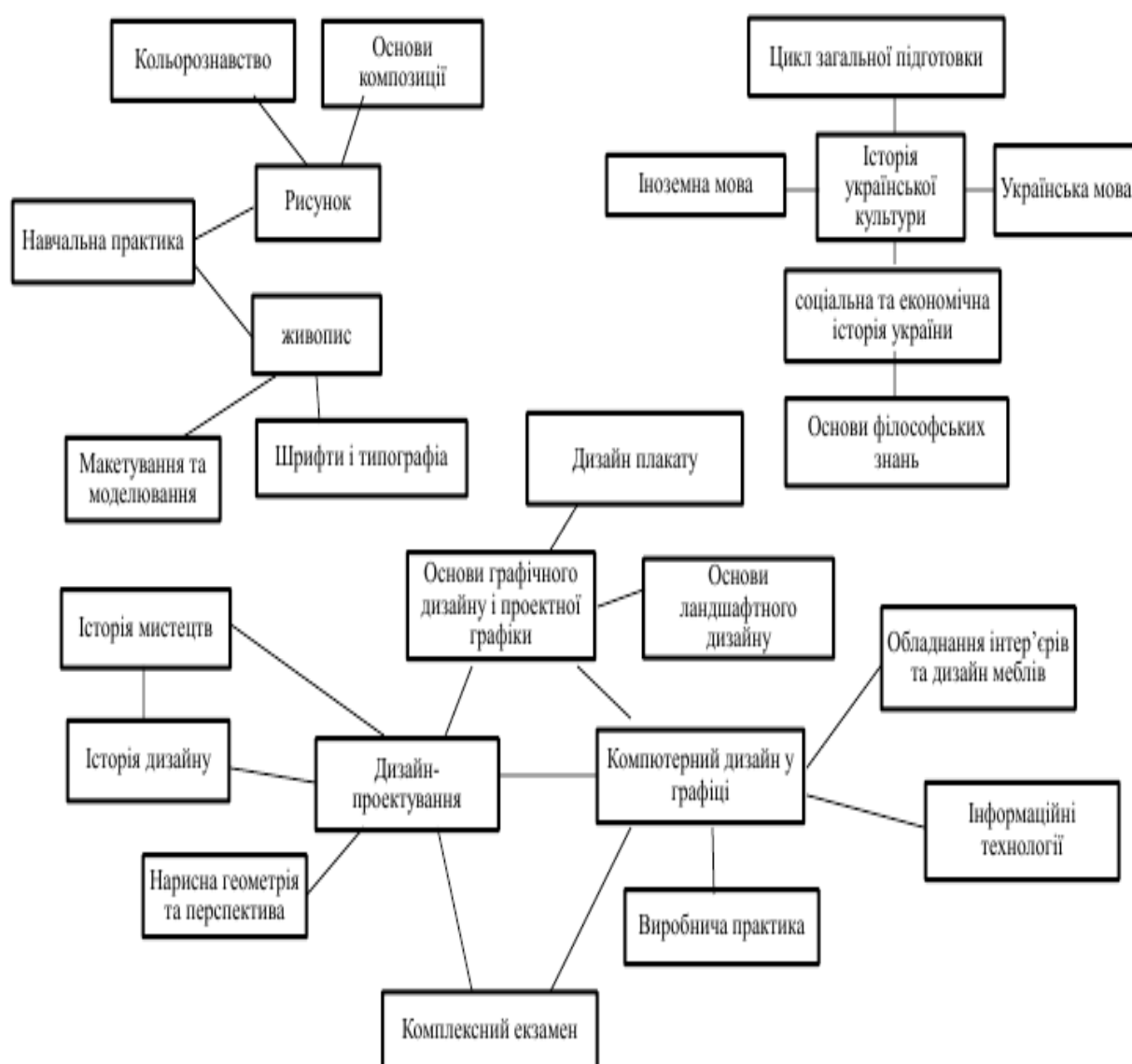
	<p>20.Обирати мету, завдання та етапи проектування, сприяти оптимальним соціально-психологічним умовам для якісного виконання роботи.</p> <p>21.Вирішувати функціональні завдання, виходячи з властивостей матеріалів та онструктивних побудов, вивчати зарубіжні новітні технології у створення дизайн-продукту.</p> <p>22. Приймати обґрунтовані рішення, оцінювати та забезпечувати якість виконуваних робіт</p>
8 – РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ	
Кадрове забезпечення	
Матеріально-технічне забезпечення	
Інформаційне та навчально-методичне забезпечення	<p>Бібліотека:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання онлайн-ресурсів та баз даних; - інформаційне забезпечення студентів, які працюють над курсовими та дипломними проектами; - консультування працівниками бібліотеки. <p>Навчально-методичне забезпечення:</p> <ul style="list-style-type: none"> - освітньо-професійна програма (ОПП); - навчальний план напряму підготовки; - пояснювальна записка до навчального плану; - робочий навчальний план; - програми навчальних дисциплін; - робочі програми навчальних дисциплін; - програми проходження практики; - методичні вказівки і тематика курсового проектування з дисциплін; - методичні вказівки до роботи над кваліфікаційним проектом; - авдання для самостійної роботи студентів і методичні вказівки щодо їх виконання; - засоби діагностики і контролю якості навчання (питання до заліків, питання до іспитів, пакети комплексних контрольних робіт (ККР) перевірки знань з дисциплін, критерії оцінки знань і умінь студентів..
9 – АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ	
Національна кредитна мобільність	
Міжнародна кредитна мобільність	

II. ПЕРЕЛІК КОМПОНЕНТ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ /НАУКОВОЇ ПРОГРАМИ ТА ЇХ ЛОГІЧНА ПОСЛІДОВНІСТЬ

2.1. Перелік компонент освітньо-професійної програми

Код н/д	Компоненти освітньої програми (навчальні дисципліни, курсові роботи, практики, кваліфікаційна робота)	Кількість кредитів	Форма підсумкового контролю
1	2	3	4
Обов'язкові компоненти ОП			
ОК 1.	Історія української культури	2	екзамен
ОК 2.	Соціальна та економічна історія України	2	екзамен
ОК 3.	Основи екології і БЖД	3	залік
ОК 4.	Інформаційні технології	3	залік
ОК 5.	Іноземна мова (за проф. спрямув.)	6	екзамен
ОК 6.	Українська мова (за проф. спрямув.)	2	екзамен
ОК 7.	Основи філософських знань	2	залік
ОК 8.	Основи правознавства	2	залік
ОК 9.	Основи економічної теорії	3	залік
ОК 10.	Фізичне виховання	2	залік
ОК 11.	Основи композиції	4	екзамен
ОК 12.	Кольорознавство	3	екзамен
ОК 13.	Нарисна геометрія та перспектива	4	екзамен
ОК 14.	Історія мистецтв	4	екзамен
ОК 15.	Історія дизайну	4	залік
ОК 16.	Вступ до спеціальності	1	залік
ОК 17.	Рисунок	12,5	залік
ОК 18.	Живопис	6	залік
ОК 19.	Основи графічного дизайну й проектної графіки	6	екзамен
ОК 20.	Шрифти й типографіка	8	залік
ОК 21.	Дизайн-проекування	7	екзамен
ОК 22.	Комп'ютерний дизайн у графіці	4	екзамен
ОК 23.	Макетування і моделювання	5	екзамен
Загальний обсяг обов'язкових компонент:			
Вибіркові компоненти			
ВБ 1.	Обладнання інтер'єрів та дизайн меблів	3	екзамен
ВБ 2.	Основи ландшафтного дизайну	3	екзамен
ВБ 3.	Дизайн плакату	3	залік
Загальний обсяг вибірових компонент:			
	Навчальна практика	6	залік
	Виробнича практика	6	залік
ЗАГАЛЬНИЙ ОБСЯГ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ		180	

2.2. Структурно-логічна схема ОП



III. ФОРМА АТЕСТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Атестація випускників освітньої програми зі спеціальності 022 «Дизайн» проводиться у формі захисту комплексного державного екзамену та завершується видачею документу встановленого зразка про присудження йому освітньо-кваліфікаційного рівня – молодший спеціаліст, спеціальність «Дизайн», професійна кваліфікація «Дизайнер (художник-конструктор)». Атестація здійснюється відкрито і публічно.

IV. МАТРИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ ПРОГРАМНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КОМПОНЕНТАМ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

	ОК 1	ОК 2	ОК 3	ОК 4	ОК 5	ОК 6	ОК 7	ОК 8	ОК 9	ОК 10	ОК 11	ОК 12	ОК 13	ОК 14	ОК 15	ОК 16	ОК 17	ОК 18	ОК 19	ОК 20	ОК 21	ОК 22	ОК 23	ВБ 1	ВБ 2	ВБ 3	
ЗК1					+	+																					
ЗК2				+																							
ЗК3								+																			
ЗК4		+					+																				
ЗК5									+																		
ЗК6			+																								
ЗК7																											
ЗК8	+																										
ЗК9										+																	
ФК1																	+	+									
ФК2																											
ФК3																					+	+					
ФК4																					+						
ФК5																						+					
ФК6														+	+												
ФК7																+											
ФК8												+															
ФК9											+									+							
ФК10																								+			
ФК11													+														
ФК12																											+
ФК13																									+	+	

V. МАТРИЦЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГРАМНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ (ПРН) ВІДПОВІДНИМИ КОМПОНЕНТАМИ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

	ОК 1	ОК 2	ОК 3	ОК 4	ОК 5	ОК 6	ОК 7	ОК 8	ОК 9	ОК 10	ОК 11	ОК 12	ОК 13	ОК 14	ОК 15	ОК 16	ОК 17	ОК 18	ОК 19	ОК 20	ОК 21	ОК 22	ОК 23	ВБ 1	ВБ 2	ВБ 3	
ПРН1					+	+																					
ПРН2				+																							
ПРН3								+																			
ПРН4		+						+																			
ПРН5									+																		
ПРН6			+																								
ПРН7																											
ПРН8	+																										
ПРН9																		+	+								
ПРН10																				+							
ПРН11																						+					
ПРН12																					+						
ПРН13																							+				
ПРН14														+	+												
ПРН15																+											
ПРН16												+															
ПРН17											+																
ПРН18																								+			
ПРН19													+														
ПРН20																											+
ПРН21																											
ПРН22																									+	+	