



ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ДО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ**

**ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЦІННІСНИХ
ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ДО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Методичні рекомендації

Кропивницький

2022

УДК 373.1.02,373.3/5.048:331.548

Ф– 79

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту проблем виховання
НАПН України (протокол № 8 від 23 червня 2022 р.)*

Рецензенти:

Комаровська О. А., завідувач лабораторії естетичного виховання та мистецької освіти Інституту проблем виховання НАПН України, доктор педагогічних наук, професор;

Ігнатович О. М., завідувач відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, доктор психологічних наук, старший науковий співробітник

Авторський колектив: Охріменко З. В. (передмова, тема 1, 4, 6, 13, 16), Морін О. Л. (тема 9-12, 15), Шевенко А. М. (тема 2, 7, 14, 17), Вороніна Г. Р. (тема 1, 5, 8)

Ф– 79

Форми і методи формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності: методичні рекомендації / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, А. М. Шевенко, Г. Р. Вороніна; за ред. З. В. Охріменко. – Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2022. – 90 с.

ISBN 978-966-189-648-1

Методичні рекомендації висвітлюють сучасний технологічний зміст формування у учнів професійно-ціннісних орієнтацій до трудової діяльності з метою підвищення якості та ефективності допрофесійної підготовки учнів закладів загальної середньої освіти; удосконалення програмно-методичного забезпечення підготовки учнів до трудової діяльності; сприяння зменшенню соціальної напруженості у вирішенні проблеми зайнятості безробітної молоді.

УДК 373.1.02,373.3/5.048:331.548

ISBN 978-966-189-648-1

© Інститут проблем виховання, 2022

© Авторський колектив, 2022

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
Програма курсу за вибором «Сходинки до професійного самовизначення» для учнів 9–10-х класів (18 год.)	6
РОЗДІЛ I. Загальні уявлення про трудову діяльність людини	9
1. Професійна діяльність в умовах ринку праці	9
2. Навички важливі для ефективної професійної діяльності	15
3. Вибір профілю навчання, як початок професійної кар'єри	19
РОЗДІЛ II. Людина і соціальне оточення	24
4. Виробнича група і її вплив на людину. Вміння працювати в команді .	24
5. Підприємливість як вміння організувати власну діяльність	30
РОЗДІЛ III. Знання власних індивідуальних особливостей – запорука ефективного професійного самовизначення	34
6. Вплив самооцінки на професійне становлення людини	34
7. Врахування індивідуальних особливостей темпераменту, характеру та здібностей в професійній сфері	38
8. Формула успішного вибору професії	42
РОЗДІЛ IV. Людина і професія	47
9. Старі та нові професії у сучасному світі. Професії майбутнього. Суспільство майбутнього і твоє місце в ньому	47
10. Вимоги ринку праці до сучасного фахівця (компетенції)	54
11. Благополуччя, як показник професійної самореалізації людини	59
12. Професіоналізм. Кар'єра	63
РОЗДІЛ V. Я і моя майбутня професійна діяльність	69
13. Особисті і професійні цінності, їх роль у виборі майбутньої професії ..	69
14. Професійний ідеал як стимул до самовдосконалення	74
РОЗДІЛ VI. Індивідуальна освітня траєкторія	78
15. Фактори впливу на вибір майбутньої професії. Помилки при виборі професії та їх наслідки	78
16. Формула успішного вибору професії	83
17. Шляхи організації власної професійно-орієнтаційної діяльності (портфоліо) .	87

ПЕРЕДМОВА

Людина виступає суб'єктом власного професійного саморозвитку лише в тому випадку, коли вона планує його, передбачає результати, контролює, а також несе відповідальність за власний ефективно використаний потенціал. Однак, чисельні дослідження особливостей професійного самовизначення споживачів освітніх послуг засвідчують низький рівень активності учнів у професійному й кар'єрному становленні, що обумовлено рядом суб'єктивних факторів, зокрема: фрагментарним знанням власних індивідуальних особливостей, не орієнтуванням на ринку праці, суперечливістю ціннісних орієнтацій, не сформованістю кар'єрних навичок тощо.

Зважаючи на це, освітній процес має забезпечити необхідні умови для розроблення учнями власної програми професійного самовиховання. Особливо актуальним це завдання постає для старшокласників, адже саме в цей період відбувається процес професійного самовизначення здобувачів освітніх послуг, в якому закладаються основи професійного життя особистості. Одним із завдань процесу професійного самовизначення є усвідомлення власного потенціалу і реалізація його в майбутньому. Саме тому, виникає необхідність доповнення традиційних форм та перегляд і осучаснення змісту професійної орієнтації старшокласників.

Метою методичних рекомендацій є формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності. Для реалізації мети зміст тем спрямований на: висвітлення ролі трудової діяльності в житті людини, ознайомлення з вимогами сучасного ринку праці; усвідомлення важливості врахування у профільному й професійному самовизначенні власних індивідуальних особливостей, ціннісних орієнтацій; формування кар'єрних навичок. Розкрито такі складові професійного становлення особистості, як: кар'єра, професіоналізм, професійний ідеал. Акцентовано увагу на важливості профорієнтаційного самоорієнтування у професійному й кар'єрному становленні.

Матеріали методичних рекомендацій можуть реалізовуватися на уроках,

лекціях, конференціях, диспутах, екскурсіях, вебінарах, тренінгах, під час проведення профорієнтаційних заходів тощо.

Особливістю запропонованих методичних рекомендацій є те, що їх зміст можна використовувати як комплексно так і частково, відповідно до профорієнтаційних запитів здобувачів освіти (учнів 8-10 класів). Однак, найбільший освітній ефект можливий лише у разі дотримання послідовної логіки викладу матеріалів, запропонованих авторським колективом методичних рекомендацій.

ПРОГРАМА
курсу за вибором «Сходинки до професійного самовизначення»
для учнів 9–10-х класів

Курсу за вибором «Сходинки до професійного самовизначення» для учнів 9–10-х класів (18 год.), запропоновано для впровадження у закладах загальної середньої освіти.

Мета курсу – здійснення профільної орієнтації учнів основної школи засобами, сприяння формуванню в них цілісної системи компетентностей, створення сприятливих умов для побудови свідомої і обґрунтованої освітньої і професійної траєкторії.

Інтеграція змісту курсу «Сходинки до професійного самовизначення» у предметні галузі забезпечується на основі розгортання провідних соціально й особистісно значущих ідей, що втілюються в сучасній освіті: *уміння вчитися впродовж життя, екологічна грамотність і здоровий спосіб життя, соціальна та громадянська відповідальність, ініціативність і підприємливість*. Таким чином, в основу інтеграції покладено компетентнісний підхід. Для реалізації означеного підходу було виокремлено такі *наскрізні змістові лінії*: *«Громадянська відповідальність», «Підприємливість і фінансова грамотність», «Екологічна безпека і сталий розвиток», «Здоров'я і безпека»*.

Мета курсу реалізується шляхом вирішення наступних **завдань**:

- спираючись на закладену у змісті курсу інтеграцію з відповідними предметними галузями сприяти формуванню системи знань про соціальну, економічну, політичну, екологічну структуру суспільства з метою створення умов для усвідомлення учнями власного місця в ньому;

- сприяти оволодінню учнями різними способами спілкування під час опитувань, дискусій, бесід за круглим столом, роботи в команді, з метою формування в них умінь аналізувати ситуацію, приймати самостійні рішення, нести відповідальність за свій власний вибір;

- ознайомлення зі складовими життєвого та професійного успіху, способами та прийомами створення сучасних форм професійного резюме,

портфолію, презентації тощо, з метою формування усвідомлення учнів себе як особистості активної, самостійної, діяльної, здатної зробити правильний професійний вибір.

Результатом реалізації змісту курсу «Сходинки до професійного самовизначення» є формування компетентності учнів 9-го класу у виборі профілю навчання в старшій школі, як першого кроку до оволодіння в майбутньому обраною професією, а учнів в 10-го класу вибір подальшого професійного навчання, предметів для складання ЗНО, що у майбутньому визначить вибір галузь професійної діяльності.

Програма курсу за вибором (факультативного курсу) може реалізуватися в закладах загальної середньої освіти як компонент виховної роботи чи за рахунок годин варіативної складової навчальних планів. Програма розрахована на 18 год. та розподіляється у рівних долях між 9 та 10 класом.

Курс складається з шістьох розділів. Застосовуються різноманітні види занять і форми роботи: теоретичні, практичні дослідження (проектна робота), практичні роботи (з обов'язковою презентацією результатів), тощо.

Тематичний план програми. Для 9 класу, Розділ I. Загальні уявлення про трудову діяльність людини (1. Професійна діяльність в умовах ринку праці. 2. Навички важливі для ефективної професійної діяльності. 3. Вибір профілю навчання, як початок професійної кар'єри), Розділ II. Людина і соціальне оточення (Виробнича група і її вплив на людину. Вміння працювати в команді. Підприємливість як вміння організувати власну діяльність), Розділ III. Знання власних індивідуальних особливостей – запорука ефективного професійного самовизначення (Вплив самооцінки на професійне становлення людини. Врахування індивідуальних особливостей темпераменту, характеру та здібностей в професійній сфері. Формула успішного вибору професії).

Для 10 класу, Розділ IV. Людина і професія (Старі та нові професії у сучасному світі. Професії майбутнього. Суспільство майбутнього і твоє місце в ньому), Вимоги ринку праці до сучасного фахівця (компетенції). Благополуччя, як показник професійної самореалізації людини. Професіоналізм. Кар'єра),

Розділ V. Я і моя майбутня професійна діяльність (Особисті і професійні цінності, їх роль у виборі майбутньої професії. Професійний ідеал як стимул до самовдосконалення), Розділ VI. Індивідуальна освітня траєкторія (Фактори впливу на вибір майбутньої професії. Помилки при виборі професії та їх наслідки. Індивідуальні особливості людини і їх врахування при побудові професійної кар'єри. Шляхи організації власної профорієнтаційної діяльності (портфолію).

РОЗДІЛ I. Загальні уявлення про трудову діяльність людини

Тема 1. Професійна діяльність людини в умовах ринку праці.

Подумайте, якою була б ваша ідеальна робота? Якій справі ви хотіли б присвятити своє життя? Хоча існують чітко визначені параметри щодо того, чого люди насправді хочуть від роботи, наш вибір, пов'язаний з кар'єрою, не завжди узгоджується з цими параметрами, навіть якщо ми їх усвідомлюємо. Зверніть увагу, що відповідно до досліджень, більшість із нас хоче лише трьох конкретних речей від своєї роботи, а саме:

- почуття компетентності та майстерності, яке ми відчуваємо, коли отримуємо можливість виконувати свої обов'язки вище очікувань, а також розвиватися завдяки можливостям навчання, які роблять нас кращими;

- почуття спільноти або приналежності, які є продуктом відвертих і шанобливих стосунків між колегами, а також відчуття, що нас цінують на роботі; ось чому корпоративна культура є ключовим фактором, що сприяє задоволенню або незадоволенню співробітників;

- відчуття сенсу та мети, що ми віддані чомусь важливому, що відповідає нашим основним цінностям та є рушієм подальшого професійного та особистісного розвитку [1].

Звичайно, не кожна людина в світі має доступ до кар'єри, яка відповідає зазначеним трьом параметрам, але в той же час від працівників скрізь очікують досягнення цих цілей, незалежно від макроекономічних обставин, потенціалу чи таланту. У результаті більшість людей мають вроджене бажання продовжити свою ідеальну роботу або принаймні покращити існуючу. Тоді постає логічне питання: якщо люди в цілому чітко розуміють, чого вони хочуть і потребують від роботи, чому так багато з нас приймають неправильне рішення, обираючи роботу, особливо коли у нас є інші можливості? Дослідження вказують на кілька причин:

- **Гроші мають значення.**

Співвідношення між оплатою та задоволенням від роботою не є значною,

наприклад, юристи, заробляючи у 5-10 разів більше медсестер, можуть бути так само задоволені чи незадоволені своєю роботою. Хоча гроші не вирішують все, проте вони є достатнім мотиватором. Ми приймаємо багато рішень, зосереджених на фінансових стимулах, особливо коли йдеться про нашу роботу. Навіть коли люди кажуть, що вони з радістю знизили б зарплату, якби могли менше працювати, менше їздити на роботу або мати більш приємну роботу, вони часто насправді не роблять цього вибору і вважають за краще отримувати вищу зарплату.

- **Люди занадто добре переносять погану роботу.**

Ми швидше за все змиримося з поганою роботою, ніж з поганими стосунками. Насправді, незважаючи на поширену думку про те, що люди задоволені невизначеністю і не зацікавлені в довгостроковій кар'єрі, насправді вірно протилежне. Дослідження доводять, що навіть зниження зарплатні, створення поганих умови праці, жахливе керівництво все одно нечасто мотивують працівників пробувати щось інше, шукати нову роботу.

- **Погана самосвідомість обмежує розумний вибір.**

Люди, як правило, не вміють оцінювати власні таланти. Навіть якщо вони вирішують «слідувати за своїми пристрастями», немає гарантії, що вони в кінцевому підсумку зроблять щось добре, не кажучи вже про те, що це буде корисним або затребуваним. Потрібно пам'ятати, що за кожною з історій успіху стоять мільйони великих невдач. У середньому люди, які кидають традиційну роботу, щоб працювати на себе, працюватимуть більше, щоб заробляти менше і робити менший внесок в економіку, в той час у багатьох випадках вони могли б бути щасливішими та успішнішими, працюючи на когось іншого.

- **Важко зрозуміти, чого очікувати.**

Бізнес та організації витрачають багато часу на рекламу своєї роботи та кар'єри в дуже привабливий спосіб. Брендинг роботи або брендування компанії є невід'ємною частиною війни за таланти. Подивіться на будь-який веб-сайт компанії, і ви побачите переконливі заяви про їхню прихильність до різноманітності, інновацій, корпоративної соціальної відповідальності,

навчання протягом усього життя та адаптивної культури. Незалежно від вашого досвіду, досвіду та галузі, успішний процес найму вимагає знайти потрібну людину на правильну роль, а це означає, що кандидати повинні мати належне розуміння своєї ролі. Якщо ваші очікування щодо ролі занадто далекі від реальності, вам буде дуже важко зробити правильний кар'єрний крок для початку [2].

Для того, щоб отримати роботу, яку ви дійсно бажаєте, потрібно чітко уявляти, що ви добре вмієте, якою справді є робота вашої мрії, не акцентувати увагу на фінансових питаннях для реалізації інших цінностей і кар'єрних стимулів. Важливо пам'ятати, що лише незначна частина людей шкодує про те, що звільнилася з роботи. Це означає, що люди, як правило, залишаються на одному робочому місці довше, ніж повинні. Потрібно багато часу, щоб розвинути свої навички, отримати досвід і стати кваліфікованим. Але пам'ятайте, що життя занадто коротке, тому не бійтеся обирати шлях, який ви дійсно хочете.

Поговоримо про інші важливі аспекти успішної професійної діяльності. Ми часто чуємо про те, що люди, які досягли визначних результатів, дуже мало сплять. Проте подібні висловлювання рідка бувають підкріплені наукою. Що ж відомо про реальний зв'язок між сном та роботою? Якщо припустити, що ми присвячуємо приблизно одну третину життя цим двом видам діяльності, який зв'язок між ними? Ось що говорять про це вчені. Проблеми зі сном виникають ще до того, як людина починає працювати. Психологічні дослідження підтверджують, що ще до того, як поганий сон починає негативно позначатися на робочих показниках, порушення сну шкодять нам у шкільні та університетські роки. Успіхи під час навчання у школі та закладі професійної чи вищої освіти значно нижчі у тих, хто має проблеми зі сном.

Оскільки освіта значною мірою впливає на подальше працевлаштування, простежуються довгострокові наслідки нестачі звички до здорового сну, включаючи невдачі у кар'єрі. Цікаво відзначити, що пізніший початок занять може значно поліпшити сон учнів, імовірно тому, що у молодих людей є

природна схильність або потреба пізно лягати і пізно вставати.

Хронічна нестача сну є сьогодні надзвичайно поширеним явищем. Близько 25 % дорослих страждають на безсоння, аналогічна кількість повідомляє про те, що регулярно відчувають надмірну сонливість. Не дивно, що порушення сну підвищують ризик онкологічних захворювань, депресії та проблем із серцем. З іншого боку, вони знижують продуктивність. Відомо, що дефіцит сну значною мірою уповільнює роботу головним чином за рахунок погіршення настрою та негативного впливу. Недосипання завдає шкоди показникам діяльності та продуктивності, зменшує почуття задоволеності та збільшує ймовірність нещасних випадків на роботі. І, навпаки, якісний сон поліпшує пам'ять, сприяє засвоєнню нових знань та полегшує навчання.

Отже, пам'ятайте, що якісний сон має позитивний вплив на навчання та подальшу роботу, а його нестача чи особливо відсутність стають руйнівними для особистісного та професійного розвитку людини.

Після того, як ви закінчите школу чи університет і влаштуєтеся на роботу, вашою наступною метою стане побудова успішної кар'єри. Оскільки сучасний світ ставить високі вимоги до конкурентоспроможності кадрів, зараз як ніколи важливо добре працювати та постійно рухатися вперед в особистісному і професійному житті. Визнання та підвищення кваліфікації є в списку цілей кожного професіонала. Але що відрізняє виняткових фахівців? Відповідь – сильне бажання добре виконувати свою роботу. Як тільки у вас з'являється нестримне бажання розвиватися в обраному напрямку, ви можете подолати будь-які перешкоди та досягти успіху. Кім Лі, експертка з онлайн освіти та розвитку кар'єри, збрала найкращі секрети, як досягти успіху у професійній діяльності [3].

- **Проявляйте ініціативу**

У сучасному конкурентному кар'єрному ландшафті роботодавці шукають людей, які можуть принести свіжі ідеї та проявити ініціативу, почати нові проекти, запропонувати нові рішення та створити нові можливості для бізнесу.

- **Постійно проводьте самооцінювання**

Один із найкращих способів досягти успіху в кар'єрі – самостійно оцінювати свої результати. Ідеальним способом зробити це було б визначення цілей, які піддаються кількісному виміру, і встановлення термінів для їх досягнення. Почніть із встановлення короткострокових цілей: створіть детальний план досягнення цих цілей, розділіть завдання на щотижневі або навіть щоденні завдання і заповніть невелику форму в кінці тижня, щоб оцінити, куди ви прямуєте і чи потрібно змінювати свою стратегію.

- **Будьте готовий постійно вчитися**

Щоб досягти успіху в кар'єрі, потрібно бути готовим навчитися і постійно приймати конструктивні відгуки. Незалежно від того, який університет ви закінчили або які оцінки у вас були, професійне життя буде дуже відрізнятися від навчання. Будьте готові до того, що щодня з'являтимуться мільйони запитань. Вам може знадобитися кілька днів, щоб навчитися виконувати свої обов'язки на роботі, тому завжди будьте готові вчитися новому.

- **Добре спілкуйся**

Комунікація є ключем до успіху. Ідея полягає в тому, щоб активно спілкуватися з партнерами, клієнтами та колегами, тримати з ними зворотній зв'язок. Коли одне завдання виконано, потрібно домовлятися про подальші кроки.

- **Постійно ставте собі нові цілі**

Пам'ятайте, що вам платять за досягнення чітко визначених кар'єрних цілей, які суттєво впливають на результативність компанії та її загальну місію. Таке цілеспрямоване мислення допоможе вам досягти успіху в кар'єрі, незалежно від того, де саме ви знаходитесь на службових сходах.

- **Краще показуйте, аніж говоріть**

Цінність дії набагато більша, ніж просто слів. Використовуйте це як принцип у ваших відносинах з колегами. Замість того, щоб хвалитися всім, що ви можете зробити, а потім ніколи насправді не виконувати, ви повинні показати, на що ви здатні.

● **Прагніть, аби вам довіряли**

Це одна з найважливіших порад для успіху. Чим швидше ви отримаєте довіру свого керівництва, тим швидше у нього буде менше турбот, а отже, і більше вільного часу, щоб зосередити свою увагу на інших нагальних питаннях. Якщо ваш керівник вважає вас надійним, він делегує вам завдання. Переконайтеся, що ви дотримуетесь своїх термінів і виконуєте свої обіцянки. Дуже важливо, особливо на початку ваших стосунків з керівником, виконувати всі взяті на себе зобов'язання, якими б важкими вони не здавалися.

● **Створюйте нові рішення**

Кожен може перетворити свої проблеми на проблеми свого керівника. Будьте постачальником рішення, а не творцем проблеми. Чудові співробітники вирішують проблеми самі. Якщо у вас немає повноважень винести остаточний вердикт щодо проблеми, яка стосується вашої роботи чи відділу, то переконайтеся, що ви пропонуєте рішення своєму керівнику та намагайтеся допомогти, наскільки можете, від усього серця.

● **Будьте доброю людиною**

Для хорошого співробітника важливі такі якості, як співчуття та розуміння. Не потрібно постійно скаржитися на те, скільки роботи ви робите. Зрештою, кожен виконує свою справедливую частку роботи, за яку отримує гроші. Запам'ятайте ці секрети кар'єрного успіху, і ви обов'язково зможете досягти своїх професійних цілей та стати успішною людиною!

Список використаних джерел:

1. Brigham, T. (2019). Why young people hate their jobs. Retrieved from <https://www.cnbc.com/2019/07/29/millennial-therapist-why-young-people-hate-their-jobs-so-much.html>
2. Chamorro-Premuzic, T. (2019). Why Are We So Bad at Choosing the Right Job? Harvard Business Review. Retrieved from <https://hbr.org/2019/08/why-are-we-so-bad-at-choosing-the-right-job>
3. Lee, K. (2022). *Career Success: 10 Tips on How to Be Successful at Work*. Retrieved from <https://www.topresume.com/career-advice/10-tips-to-excel-in-your-career>

Тема 2. Важливі навички для ефективної професійної діяльності (Soft Skills).

Вважається, що успіх у професії залежить від набуття професійних умінь та навиків, учням підліткового віку ще далеко до опанування конкретними професійними навиками. Але, уміння ефективно організувати свою роботу, налагодити стосунки у колективі, справитися з великим масивом інформації можуть і здобувачі освіти ЗЗСО. Всі вище перераховані уміння складають основу соціально-психологічних навичок, а саме soft skills. У перекладі з англійської – це «гнучкі навички», буквально «Soft» – м'які. Також у літературі зустрічаються наступні синоніми, якими позначають м'які навички, це – персональні, універсальні, міжпрофесійні навички.

М'які навички – це комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, сукупність продуктивних рис особистості, які відповідають за успішну участь людини у робочому процесі та її високу продуктивність.

На відміну від спеціалізованих навичок (hard skills – жорсткі навички), які пов'язані із конкретною професійною сферою, м'які навички (soft skills) не пов'язані з певною професією, але дуже потрібні для успішної професійної діяльності людини. Якщо казати про підлітків, то м'які навички дуже потрібні у навчальній діяльності. Завдяки їм учень зможе ефективно спілкуватися на всіх рівнях (у колективі однолітків, з вчителями, адміністрацією школи, іншими людьми тощо), організувати свій робочий простір та слідкувати за регламентом виконання завдань, креативно мислити та підходити нестандартно до вирішення складних завдань, робити усвідомлений вибір тощо.

До м'яких навичок віднесено: комунікативні навички, гнучкість, адаптивність, здатність змінюватися, навички самоорганізації, уміння працювати з інформацією та креативні навички. Використання м'яких навичок сприяє налагодженню ділових стосунків у колективі, успішній орієнтації в інформаційному світі, комп'ютерній компетентності, ефективному налагодженню продуктивної діяльності.

Розглянемо ці навички та розберемося, яким чином учень підліткового

віку може формувати soft skills, враховуючи свої вікові особливості?

Будемо спиратися на психологічні новоутворення підліткового віку, а саме: становлення самосвідомості, формування почуття дорослості, формування самооцінки, критичне ставлення до оточуючих. А також звернемо увагу на вікові потреби підлітка, це потреба у спілкуванні, потреба у самостійності та незалежності, потреба у самоствердженні, потреба бути особисто відповідальним, потреба знайти своє місце в суспільстві, бути значущим. Провідна діяльність підлітка характеризується тим, що навчальна діяльність дещо відступає на другий план, а на перший виходить інтимно-особистісне спілкування; спілкування в межах соціально-корисної діяльності (підліток отримує навички спілкування в різних життєвих ситуаціях). Формування м'яких навичок у підлітків ми рекомендуємо з огляду на їх вікові особливості.

Головна роль у психологічному розвитку підлітків належить становленню системи їх соціальних взаємостосунків з оточуючими. Зазначимо, що комунікативні навички можна співвіднести з віковою потребою підлітка в інтимно-особистісному спілкуванні, а також з бажанням належати до певної групи та соціального середовища. Комунікативні навички включають в себе не лише вміння спілкуватися, а й здатність працювати в команді, лідерські задатки тощо.

Що ж належить до комунікативних навичок?

- Це письмо, вербальне та невербальне спілкування; грамотне листування в мережі: чіткість, ясність, інформативність, лаконічність, діловий формат повідомлень. Підлітки багато спілкуються в мережі, варто звернути їх увагу на деякі аспекти цього листування, вчитися використовувати всі вищезазначені норми у своїх повідомленнях, тим самим вдосконалюючи цю навичку.

- Уміння вести бесіду, перемовини, аргументовано доносити та відстоювати власну позицію, уміння домовлятися з іншими людьми, здатність коректно виходити з суперечливої ситуації. Ця навичка може здатися дещо важкою щодо її опанування, бо емоційно-вольова сфера підлітка саме

знаходиться у активному періоді становлення. Але, розуміючи необхідність у майбутньому цієї навички, варто почати її тренувати саме у підлітковому віці, що значно покращить і сферу щоденної взаємодії підлітка.

- Уміння виступати публічно, вести захід, організовувати та проводити презентацію. Формуванню цієї навички у підлітків сприяє проектна діяльність на уроках, участь у різних акціях тощо.

- Використання лідерських якостей: здатність приймати рішення; уміння брати відповідальність на себе; уміння встановлювати цілі; уміння планувати досягнення мети; уміння проектувати розвиток; наявність потреби у самовдосконаленні та зростанні. Формуванню цієї навички може сприяти потреба підлітка у сепарації від дорослих, потреба у самостійності та незалежності.

- Наявність емоційного інтелекту – здатність розуміти емоційний стан іншої людини та контролювати (управляти) власними емоціями. Ми знаємо, що емоційна сфера підлітка переживає бурхливий сплеск, опанувати власними емоціями іноді дуже важко, проте в школі, спілкуючись з великою кількістю людей (однокласники, вчителі), можна напрацьовувати емоційну гнучкість.

- Уміння працювати в команді: побудова стосунків в команді (розподіл та прийняття ролей, делегування відповідальності, визначення спільних цілей); запобігання конфліктних ситуацій; окреслення власного психологічного простору.

Отже, комунікативні навички формуються спираючись на вікову потребу підлітків в інтимно-особистісному спілкуванні.

Наступний блок, це м'яких навичок, це гнучкість, адаптивність та здатність змінюватися. З огляду на те, що підлітковий вік характерний підлітковим негативізмом, ці навички опанувати складніше, ніж інші:

- важко подивитися на ситуацію під різними кутами;
- важко знаходити декілька способів вирішення задачі;
- важко прийняти багатомірність життя та бути здатним до корекції власних планів, або роботи.

Дещо легше сформувати навички самоорганізації, до них належать:

- уміння організувати свою роботу: підтримувати охайність на робочому місці, щоб все знаходилося на своїх місцях;
- уміння ефективно використовувати робочий час: бути пунктуальним та дотримуватися часових рамок;
- здатність фокусуватися на виконанні завдання, сконцентрованість на задачі, проявляти посидючість, наполегливість, уміти самотивуватися.

Наступний блок м'яких навичок, це уміння працювати з інформацією:

- шукати інформацію;
- аналізувати інформацію;
- робити висновки, використовуючи критичне мислення;
- комп'ютерна компетентність.

Також важливе місце серед м'яких навичок посідають креативні навички:

- здатність мислити нестандартно;
- відмова від шаблонного підходу до справи;
- здатність генерування нові ідей.

Цей блок навичок можна формувати, спираючись на потребу підлітків у самовираженні та самоствердженні, бажанні вирізнятися поміж інших, бути собою.

Парадигма сучасного навчання в школі поступово змінюється в сторону суб'єктивізації здобувача освіти. Формат отримання готових знань поступається здатності учня виявляти проблемні зони у навчальному матеріалі, шукати інформацію, опрацьовувати її та навіть вносити свої пропозиції, висвітлювати власну думку, своє ставлення до матеріалу, що вивчається. Таке «вільне» навчання спонукає до самоосвіти, підсилює пізнавальну потребу підлітка, що також є віковою особливістю підліткового віку. Цікавість підлітка активізується, коли він розуміє, для чого йому ця інформація потрібна, де він може використати набуті знання та уміння.

З метою формування м'яких навичок у повсякденній навчальній діяльності підлітка, ми рекомендуємо використовувати такий інструмент, як

коучингові запитання: як зробити так, щоб у мене вийшло? Що робити далі для мого розвитку? Як мені досягнути більшого? Коучингові питання надають вектор подальшого розвитку, вони цілеспрямовують діяльність підлітка у конкретному напрямку, підвищують мотивацію та підтримують фокус на досягненні мети!

Один з інструментів формування м'яких навичок, це використання досвіду інших успішних людей. Вивчаючи та аналізуючи історію становлення успіху видатної особистості, можна спроектувати власний розвиток. Враховуючи роль значущого дорослого для учнів підліткового віку, потрібно віднайти коло особистостей, які будуть авторитетними для кожного конкретного учня.

Звісно, м'які навички формуються протягом певного часу, це процес, який набуває завершення у більш дорослому віці, але починати опановувати м'якими навичками варто зі школи, такі навички будуть вигідно вирізняти вас з поміж інших, варто вже сьогодні працювати над їх вдосконаленням. Не втрачаймо час, будуймо своє успішне майбутнє вже зараз!

Список використаних джерел:

1. Вікова та педагогічна психологія: навч. посіб. / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. 2-ге вид. Київ: Каравела, 2007. С. 173-211.
2. Нова українська школа: порадник для вчителя / за заг. ред. Н. М. Бібік. Київ: Літера ЛТД, 2018. 160 с.
3. Soft Skills («м'які» навички) – важливі для працевлаштування. URL: <https://chk.dcz.gov.ua/publikaciya/soft-skills-myaki-navychky-vazhlyvi-dlya-pracevlashtuvannya> (дата звернення: 23.05.2022).

Тема 3. Вибір профілю навчання, як початок професійної кар'єри.

Термін «кар'єра» означає просування в суспільній, службовій, науковій і будь-якій іншій професійній діяльності, рід занять, професію. Кар'єра – це характеристика професійного життя конкретної людини, досягнення бажаного статусу й відповідного йому рівня якості життя, популярності й слави. Побудова кар'єри відбувається в процесі професійного становлення особистості – прогресивна зміна особистості в професійній діяльності під впливом власної

активності, спрямованої на самовдосконалення. Тобто кар'єра складається як з зовнішніх факторів (соціальний успіх, отримання більш високого професійного статусу, авторитет) так і внутрішніх чинників (задоволеність професійною діяльністю, відчуття значимості своєї діяльності, особистісний і професійний розвиток).

Успішна кар'єра не можлива без виваженого вибору професії. Адже, вибір майбутньої професії є базисом для подальшого розвитку особистості, визначення умов і засобів реалізації особистісних якостей і здібностей, соціально-професійного середовища для втілення життєвих задумів, сенсу, цінностей.

Перед кожним учнем рано чи пізно постає потреба вибору майбутньої професії. Зазвичай вибір майбутньої професії – це тривалий шлях професійного самовизначення, який починається в молодшій школі і може продовжуватися і в дорослому віці. Для того, щоб вибір професії був успішним: необхідно визначити свої професійні інтереси і схильності; оцінити свої професійно важливі якості, особливості, можливості, стан здоров'я; знати, які професії користуються попитом на ринку праці; вміти знаходити та аналізувати профорієнтаційну інформацію; корегувати свій вибір у разі необхідності тощо. Зазначений процес потребує з одного боку активності самої людини, яка самовизначається, а з іншого боку створення умов для оптимального процесу професійного самовизначення.

Однією з умов, яка покликана допомогти учням у ефективному професійному самовизначенні і виборі професії є профілізація старшої школи. Профільне навчання – різновид диференційованого навчання здобувачів освіти старшої школи відповідно до їх освітніх потреб, нахилів, здібностей, які зумовлені орієнтацією на майбутній професійний вибір, на майбутню професію.

Відповідно до Закону України «Про освіту», старша школа обов'язково має бути профільною і надаватиме освітні послуги для учнів 10-12 класів. Профіль навчання – спосіб організації диференційованого навчання, який

передбачає поглиблене і професійно-зорієнтоване навчання циклу споріднених предметів. Профіль навчання визначається з огляду на освітні потреби замовників освітніх послуг (здобувачів освіти, їх батьків) та зумовлюються: кадровими, матеріально-технічними, інформаційними ресурсами закладу освіти; соціокультурною та виробничою інфраструктурою відповідного регіону; перспективою здобуття подальшої освіти та майбутніми життєвими планами здобувачів освіти.

Закон України «Про освіту» чітко розмежував здобуття профільної середньої освіти на два спрямування:

- академічне, як профільне навчання на основі поєднання змісту освіти, визначеного стандартом профільної середньої освіти, і поглибленого вивчення окремих предметів з урахуванням здібностей та освітніх потреб здобувачів освіти з орієнтацією на продовження навчання на вищих рівнях освіти;

- професійне, як орієнтоване на ринок праці профільне навчання на основі поєднання змісту освіти, визначеного стандартом профільної середньої освіти, та професійно орієнтованого підходу до навчання з урахуванням здібностей і потреб учнів.

Таким чином як академічне профільне так професійне профільне навчання передбачає поглиблене вивчення обраних учнем навчальних предметів, а вивчення інших на рівні стандарту. Різниця між ними у тому, що академічне профільне навчання орієнтовано на подальше продовження освіти у ВНЗ, а професійне – на здобуття першої професії. Окрім цього, за академічного напрямку учні 10-х класів матимуть змогу впродовж року змінити навчальний профіль.

Метою профільного навчання є:

- набуття системи знань за обраним профілем;
- набуття старшокласниками навичок самостійної науково-практичної, дослідницько-пошукової та інших видів діяльності;
- розвиток професійно важливих компетенцій;
- розвиток інтелектуальних, психічних, творчих, моральних, фізичних,

соціальних якостей старшокласників;

- прагнення до саморозвитку та самоосвіти;
- створення умов для оптимізації процесу професійного самовизначення

та уточнення професійного вибору;

- отримання первинної професії (професійне профільне навчання).

Закон України про «Повну загальну середню освіту» передбачає, що старша профільна школа має такі напрями: профілізації (суспільно-гуманітарний, технологічний, художньо-естетичний, природничо-математичний, спортивний) та спеціалізації профільного навчання (фінанси, юриспруденція, медицина, педагогіка тощо).

Вибір здобувачами освіти відповідних профілів навчання має бути зумовленим:

- освітніми потребами, нахилами та здібностями, орієнтованими на майбутній професійний вибір;

- знаннями про особливості навчання на певному профілі;

- знанням особливостей первинної професії (для професійного профільного навчання);

- бажанням вивчати саме зміст предметів обраного профілю та працювати за обраною первинною професією (для професійного профільного навчання);

- готовністю здійснювати навчання за обраним профілем в повному обсязі.

- узгодженістю між власними індивідуальними особливостями й вимогами первинної професії (для професійного профільного навчання).

Таким чином, навчаючись у базовій (середній школі) учень має усвідомлювати свої інтереси, рівень знань з певних предметів, наявні компетентності, індивідуальні особливості, які допоможуть бути успішним у оволодінні змістом обраного профілю навчання та майбутній первинній професії (для професійного профільного навчання).

Можливі помилки при виборі профілю навчання:

- не розуміння зв'язку між навчальними предметами, профілем та майбутньою професійною діяльністю;

- вибір профілю навчання за порадою дорослих, друзів, а не власним бажанням;

- неузгодженість власних індивідуальних особливостей і вимог профілю навчання та майбутньої первинної професії (для професійного профільного навчання).

Поради щодо вибору профілю навчання:

1. Проаналізувати з яких навчальних предметів ви маєте найбільшу академічну успішність і чи відповідають вони обраному або бажаному профілю навчання.

2. Визначити які навчальні предмети вам більше всього цікаві і чому.

3. Дати відповідь на питання «Чи брали ви участь у випробуваннях з навчальних предметів (конкурси, олімпіади, МАН), відвідували факультативи та гуртки? Які результати були отримані?»

4. Ознайомитися зі специфікою майбутнього профілю навчання.

5. Визначити, чи узгоджується зміст напряму профільного навчання з бажаною майбутньою сферою професійної діяльності.

6. Визначити чи є у вас професійно-важливі якості необхідні у первинній професії (для професійного профільного навчання).

7. Заручитися підтримкою близьких, друзів.

8. Проаналізуйте, що може стати на заваді для успішного оволодіння обраним профілем.

9. Якщо є сумніви щодо правильності вибору профілю навчання, проконсультуватися з компетентними фахівцями.

Отже, профіль навчання є середовищем, яке дає змогу учню усвідомити зв'язок між навчальними предметами і професіями, вивчати сферу професійної діяльності, характерну для різних ринків праці (від глобального до місцевого), детально знайомитися із професіями, спеціальностями, галузевими та кар'єрними кластерами за напрямками; формувати позитивне ставлення до всіх

предметів та професій; аналізувати свої здібності та інтереси; планувати набуття необхідних компетентностей та навичок; формувати різні траєкторії розвитку кар'єри.

Список використаних джерел:

1. Акмеологія з основами психології кар'єри: навч. посіб. / уклад. О. М. Говалешко, В. В. Пасніченко, Т. А. Кривко. Чернівці: Рута, 2004. 84 с.
2. Закон України «Про освіту» URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
3. Закон України «Про повну загальну середню освіту» URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#n2>.
4. Старша профільна школа: кроки до становлення. Методичні рекомендації. / Сеїтосманов А., Фасоля О., Мархлевські В. Київ, 2019. 52 с

РОЗДІЛ II. Людина і соціальне оточення

Тема 4. Виробнича група і її вплив на людину. Вміння працювати в команді.

Колектив – це група людей, залучених до спільної діяльності і об'єднаних єдиною метою. Істотна ознака колективу – суспільна важливість мети та завдань, на реалізацію яких спрямовані зусилля його членів. Робота в колективі задовольняє потреби людини у спілкуванні, приналежності до певної групи, саморозвитку і самореалізації. В той же час колектив висуває до особистості певні вимоги (норми, правила), обумовлені етикою професійної діяльності, займаним статусом, виконуваними ролями (функціями). Теорія ролей говорить про те, що в організації кожен співробітник виконує свою роль. Різні автори пропонують свій перелік ролей, присутніх в організації. Одне з найвідоміших досліджень у цій галузі було проведено під керівництвом Мередита Белбін, в результаті якого, вчений і його колеги виділили кілька типів ролей у колективі:

- виконавець (реалізовує ідеї в практичних діях);
- координатор (вміє чітко формулювати цілі, просуває рішення, делегує повноваження);
- організатор (може чинити тиск, долає будь-які труднощі);

- генератор (людина з ідеями, вміє вирішувати нестандартні проблеми);
- шукач (досліджує можливості, налагоджує, встановлює контакти)
- математик (володіє стратегічним мисленням, розважливий, бачить всі альтернативи);

- командний «гравець» (вміє слухати, запобігає тертя членів команди, чутливий по відношенню до індивідів і ситуації, м'який, дипломатичний, сприйнятливий);

- фінішер (шукає помилки та упущення, контролює терміни виконання завдань і доручень);

- спеціаліст (професіонал у вузькій галузі знань);

- капітана (покликаний чітко формулювати цілі групи, спонукає її членів активно їх досягати, координує роботу в цілому);

- погонич або штовхач (здійснює контроль, спонукає членів групи укладатися в певні терміни).

Чим більше організація, тим більше ролей в ній представлено, кожна людина може виконувати декілька ролей. Так керівник, поєднує такі ролі як: координатор, організатор, генератор, фінішер, капітан та ін.

Кожна особистість у системі міжособистісних стосунків в колективі має свій статус, популярність, впливовість. Найвищий статус в колективі має *лідер*. Він може бути офіційним (керівник) та неофіційним (немає офіційного статусу). Часто керівникам не вистачає лідерських якостей, саме тому не кожен керівник може бути лідером. В такому випадку керівник виконує управлінські функції, але з боку підлеглих не користується авторитетом, повагою, впливовістю. Лідера характеризують такі індивідуальні особливості, як: впевненість у собі, справедливість, самовимогливість, відповідальність, оптимізм, альтруїзм, сміливість, тактовність, честолюбство тощо. Лідер має розуміти, що він є прикладом для інших, наставником у групі. Від нього чекають допомоги, прийняття рішення, підтримки у важких ситуаціях. Ефективність роботи в групі переважно залежить від її лідера, адже він згуртовує колектив навколо себе. Керівник – лідер завжди має пам'ятати, що

комфортні умови співпраці, забезпечення потрібних умов роботи, чітка організація праці неодмінно створюють умови сприятливі для взаємодії людей, професійного зростання та продуктивності діяльності.

Необхідною умовою існування будь-якої професійної групи є досягнення певної професійної мети. Саме тому, усвідомлення загальної мети та прийняття певних групових норм, правил, цінностей є однією з умов успішного виконання професійного завдання, що стоїть перед колективом. Науковцями встановлено, що діяльність лише тієї професійної команди буде успішною, члени якої будуть вірно розуміти свої ролі в ній та правильно їх виконувати. За таких умов може досягатися внутрішньо групова рівновага, що сприяє найоптимальнішій організації трудового процесу. *Партнерство* є найбільш оптимальним варіантом побудови стосунків в колективі. Партнерство передбачає взаємну повагу, дотримання прав та інтересів кожного, взаємодопомогу, співробітництво, співучасть у загальній справі. Натомість, *конфронтація* – це явне протистояння, протиборство, не прийняття вимог та правил. Конфронтація, як правило насичена негативними емоціями, вона призводить до істотного погіршення взаємостосунків в колективі. Таким чином, прийняття вимог групи є однією з умов партнерських відносин в колективі. Однак, вимоги групи не мають бути антагоністами вимог особистості до себе. Вимоги групи можуть позитивно впливати на особистість тільки в тому випадку, коли вони явно не суперечать власним нормам, принципам, переконанням.

Як правило, у колективі завжди присутній певний емоційний тон. Це можуть бути почуття, що зближують, об'єднують людей, спонукають до співпраці, наприклад: доброзичливість, повага, щирість. І навпаки, іноді зустрічаються колективи, де панують нетерпимість, неприйняття інших, взаємні звинувачення. Зрозуміло, що в таких колективах людина скоріш всього буде відчувати дискомфорт, що може негативно позначитись на результатах її діяльності та власному самопочутті. Потрібно пам'ятати, що відстоювання власної позиції та реакція на критику у свою адресу мають відбуватися в руслі поваги до себе та до інших.

Частою є практика коли члени групи, індивідуально або колективно, впливають на інших представників групи, з метою прийняття останніми групових правил, норм, традицій, існуючих у цій групі. В такому випадку мова іде про соціальний тиск з боку групи на особистість. Для того, щоб зрозуміти позитивне це явище чи негативне, потрібно розібратися з якою метою чиниться тиск, які методи для цього використовуються і які результати досягаються. Якщо мова іде про мобілізацію колективу, з метою виконання завдань, що потребують термінового вирішення, основний метод впливу при цьому переконання та заохочення, в результаті група досягає потрібної мети, а в колективі є згуртованість і задоволеність від процесу діяльності – то, беззаперечно мова іде про позитивний груповий процес. Зовсім інша ситуація виникає у разі, коли у колективі існують “неписані” норми, правила та цінності, які мають виконувати всі працівники або лише певна їх частина. У цьому випадку група в більшій мірі орієнтована на покарання тих членів групи, поведінка яких не відповідає нормам. Це може бути бойкот, зменшення інтенсивності спілкування з тим, хто відійшов від норм та правил, зниження його статусу, виключення зі структури комунікативних зав’язків, осуд, тощо. Ці заходи можуть чинити на людину достатньо серйозний тиск, адже для людини найважливішими соціальними потребами є потреби в спілкуванні, визнанні, приналежності до певної групи та прийнятті.

Особистість може реагувати наступним чином на груповий тиск у професійному середовищі:

1. Прийняття і виконання всіх групових норм, правил, тощо;
2. Заперечення (неприйняття висунутих групою норм, цінностей, пропозицій, тощо);
3. Конформізм (зовні людина приймає цінності групи, а внутрішньо не погоджується з ними);
3. Мімікрія (основні норми, цінності, правила не приймаються, але людина виконує обов’язкові правила);
4. Адаптивний індивідуалізм (обов’язкові норми й цінності приймаються,

а не обов'язкові не приймаються, або приймаються частково). Наприклад: людина виконує свої професійні обов'язки, але не бажає брати участь у суспільній діяльності колективу.

Загроза соціального відкидання або іншого покарання по різному сприймається особистістю. На поведінку людини у разі дії соціального тиску впливають: вік (найбільш болюче соціальна ізоляція сприймається підлітками та людьми похилого віку), досвід, тип темпераменту, переконання, рівень усвідомлення людиною своєї індивідуальності, унікальності, а також самоповага, впевненість у собі, тощо. Важливою є особливість самооцінки особистості, адже вона є регулятором поведінки людини, її взаємин із соціальним оточенням, критичності, вимогливості до себе і до інших. Адекватна рівню домагань і реальним можливостям людини, самооцінка сприяє правильному вибору тактик і форм поведінки у групі. При неадекватній низькій самооцінці індивід невпевнений у собі, тривожний, сором'язливий. Низька самооцінка заважає індивідуальному і професійному зростанню, гальмує розкриття індивідуальності, провокує комплекси.

Саме тому важливим є подолання власної невпевненості та вміння відстоювати власну позицію, що зазвичай набагато важче ніж пристосування до думки більшості. Однак, треба пам'ятати, що у випадку конформізму, людина нехтує власною точкою зору, підлаштовує свою поведінку під чужі еталони, та підпорядковує свої інтереси інтересам інших. Таку людину, як правило, не поважають інші члени колективу, адже вона може змінити свою думку на користь більшості в будь-який момент. Та і сама людина не відчуває радості від самовиявлення, адже вона живе чужим життям, що суттєво перешкоджає розвитку її як особистості.

Позиціями, які протистоять конформізму є незалежність, стійкість до групового тиску, власна точка зору, впевненість у собі та усвідомлення власної гідності. Для цього бажано вміти долати сумніви і відновлювати внутрішню рівновагу, а також вважати своїм обов'язком називати речі такими, якими вони є. Повага до себе, визнання за собою відповідних прав і можливостей, а також

відповідальність перед собою, як особистістю – є суттєвим фактором уміння відмовлятися від небезпечних пропозицій та протидії дискримінації. Вміти відмовляти іншому, якщо є сумніви у пропозиції, особливо важливо в наш час. Відомо багато людських трагедій, коли людина підписуючи незрозумілі папери, потім потрапляла у юридичну, фінансову залежність, а то і під кримінальну відповідальність. Але навіть найдосвідченіший фахівець, перед тим, як сказати «ні», нерідко переживає серйозну внутрішню боротьбу. Адже існує стереотип «відмовити – значить скривдити». Однак, якщо людина чітко пояснить причини відмови, буде чемною, зрозуміє, що вона відмовляє не людині, а її пропозиції, то і сказати «ні» буде не так важко, як здається.

Особливості міжособистісних стосунків в колективі впливають на загальну продуктивність діяльності. Якщо в колективі створюються сприятливі умови, то це позитивно позначається на професійному та особистісному зростанні працівників. Будь яке професійне зростання пов'язане з постановкою чітких вимог людини до самої себе, адже вимоги які приймаються лише зовнішньо, не викликають внутрішньої активності людини, не спонукають її до перетворення себе та оточуючого світу.

Список використаних джерел:

1. Андреева И. В. Социально-психологические проблемы труда и менеджмента: Учебное пособие. Санкт Петербург: из-во СПбГУСФ, 2001. 79 с.
2. Анцупов А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шепилов. Санкт Петербург: Питер, 2006. С. 78.
3. Р. Мередит Белбин Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. URL: <http://bookre.org/> (дата звернення: 23.05.2022).
3. Григорьева Т. Г. Основы конструктивного общения: Практикум Москва: Совершенство, 1997. 116 с.
4. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. Санкт Петербург: Питер, 2001. 448 с.
5. Мясоїд П.А. Загальна психологія: навчальний посібник. Київ: Вища школа. 2000. С. 225-239.
6. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2005. 448 с.
7. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник / [За ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки]. Хмельницький: ТУП, 2001. С. 87-90.
8. Соціально-психологічний словник / [за ред. В.В. Радула]. Київ: «Ексоб», 2004. 56 с.

Тема 5. Підприємливість як вміння організувати власну діяльність.

Сьогодні ми спробуємо розібратися, хто такий підприємець, що відрізняє його від звичайної людини, яка різниці між підприємництвом та підприємливістю, дізнаємося ще багато чого цікавого зі світу бізнесу.

Почнемо з того, хто ж такий підприємець. Зазвичай, підприємець – це новатор, джерело нових ідей, товарів, послуг, це людина, яка створює новий бізнес. Підприємці відіграють ключову роль у будь-якій економіці, використовуючи навички та ініціативу, необхідні для прогнозування потреб та виведення нових ідей на ринок [2].

Процес створення бізнесу, переведення його з ідеї в реалізацію відомий, як підприємництво. Підприємництво, яке виявляється успішним у прийнятті ризиків створення стартапу, винагороджується прибутком, славою та можливостями подальшого зростання. Підприємництво, яке зазнає невдачі, призводить до втрат і меншої поширеності на ринках для тих, хто бере участь. Підприємливість – це здатність успішно діяти в технологічному швидкозмінному середовищі, розуміння практичних аспектів фінансових питань, здібності до лідерства [2].

На відміну від традиційних професій, де часто існує визначений шлях, яким потрібно йти для отримання кваліфікації, шлях до підприємництва є доволі невизначеним для більшості. Те, що працює для одного підприємця, може не працювати для іншого. Не всі підприємці однакові і не всі мають схожі цілі. Розглянемо основні чотири типи підприємців та спробуємо зрозуміти особливості кожного.

Будівник. Будівельники прагнуть створити масштабний бізнес протягом коротких термінів. Ці люди намагаються побудувати сильну інфраструктуру, наймаючи найкращих талантів і шукаючи найкращих інвесторів. У них є темперамент та талант, завдяки яким вони здатні побудувати бізнес, сприяти його швидкому зростанню, проте їхні особисті та ділові відносини можуть бути досить складними.

Спеціаліст. Ці люди аналітичні та схильні до ризику. Вони мають сильний набір навичок в конкретній області, отриманих через освіту або навчання. Підприємець-спеціаліст буде будувати свій бізнес за допомогою мереж, що призводить до більш повільного зростання, ніж, наприклад у підприємця-будівельника.

Новатор. Новатори – це ті рідкісні люди, які генерують чудову ідею або продукт, про який ніхто раніше не думав. Подумайте про Томаса Едісона, Стіва Джобса і Марка Цукерберга. Ці люди працювали над тим, що вони любили, і знайшли можливості для бізнесу через це. Замість того, щоб зосереджуватися на грошах, новатори більше піклуються про вплив їхніх продуктів і послуг на суспільство. Проте вони не є найкращі в управлінні бізнесом, тому часто залишають повсякденні операції тим, хто є більш здатним до цього.

Опортуніст. Опортуністичні підприємці – це оптимісти, спроможні потрапляти в потрібний час у потрібне місце, залишатися на борту під час зростання цін і виходити з гри, коли бізнес досягає свого піку. Цей тип підприємців стурбовані прибутком і багатством, яке вони побудують, тому їх приваблюють ідеї, де вони можуть створювати залишкові гроші або відновлювати дохід. Оскільки вони прагнуть знайти своєчасні можливості, опортуністичні підприємці можуть бути доволі імпульсивними [1].

Підприємці бувають різних типів, але що ж спільного між усіма історіями підприємницького успіху? Вони незмінно включають працюючих людей, які займають тими речі, якими захоплюються. Пристрасть, мабуть, найважливіший компонент для старту власного бізнесу. Створення бізнесу вимагає багато роботи і самовідданості, які вирізняють далеко не всіх. Підприємці – це високо вмотивовані особистості, які мають своє бачення майбутнього і прикладають багато зусиль, щоб досягти успіху. Кожний успішний підприємець повинен мати набір важливих характеристик: універсальність, стійкість, гнучкість, розум, цілеспрямованість та комунікативність.

Справжні підприємці створюють соціальні зміни. Вони порушують традиції унікальними винаходами, які зменшують залежність від існуючих

методів і систем, роблячи їх застарілими. Багато з них інвестують у громадські проекти та допомагають благодійним організаціям, виходячи за рамки власних інтересів. Підприємці виходять на ринок з тим продуктом чи послугою, які вважають корисними та перспективними, і сподіваються, що їхні товари матимуть позитивний вплив на суспільство [3].

Стати власним босом є кінцевою метою для багатьох представників сучасної молоді. Однак на цьому шляху неминуче виникне багато перешкод. Найбільш очевидна з них – брак коштів та досвіду. Хоча швидкий пошук в Інтернеті «як стати підприємцем?» дасть тисячі результатів, відфільтрувати найважливішу інформацію може бути складно. Щоб трохи полегшити це завдання, зверніть увагу на сім порад від британської експертки з багаторічним досвідом Хелги Драммонд, які допоможуть вам стати успішним молодим підприємцем [1].

1. Визначте прогалини на ринку.

Виявлення прогалин, які потрібно заповнити, означає не робити щось нове, а робити щось інше. І хоча важливо, щоб ваша ідея була прибутковою, вона також повинна відповідати вашим власним інтересам. Іноді може здаватися, що ви застрягли, коли справа доходить до винайдення велосипеда, але наполегливість і мозковий штурм повинні створити момент увімкнення лампочки. Використання того, що ви вже знаєте з власного досвіду, також може допомогти вам придумати оригінальну ідею.

2. Шукайте власну аудиторію.

Ваша аудиторія ніколи не зможе охопити усіх. Завжди знайдеться демографічна група, для якої ваш продукт чи послуга підходить найкраще, тому визначити, хто це може бути, є ключовим. Дослідження ринку допоможе визначити бажання, потреби, поведінку та ставлення вашої цільової аудиторії, а також те, як ваш продукт чи послуга найкраще стане їм у пригоді.

3. Ніколи не недооцінюйте силу надійного бізнес-плану

Мати чітке бачення та зосередитися на меті, залишаючись цілеспрямованим, є першочерговим, якщо ви хочете, щоб вас сприймали

серйозно, і мати шанси, що ваш стартап буде успішним.

4. Перевірте свою ідею на дорозі

Тестування бізнес-ідеї на етапі розробки може дійсно допомогти вам дізнатися про її успішність та те, які зміни потрібні, перш ніж реалізувати її.

5. Підтримуйте зворотний зв'язок і вчіться на власних помилках

По-перше, ніхто не є природженим підприємцем. Ми всі вчимося, роблячи помилки, і вміння сприймати конструктивну критику та відгуки є ключем до того, щоб допомогти вашому бізнесу рухатися вперед і залишатися конкурентоспроможним.

6. Побудуйте потужну мережу підтримки

Важливо усвідомлювати цінність і досвід вашого оточення та що воно може запропонувати вам і вашому стартапу. Використовуйте якнайбільше можливостей для спілкування: від нетворкових заходів до галузевих переговорів, стажувань і навіть кавових ранкових зустрічей. Це не завжди повинно бути в професійному оточенні, просто знайомство з однолітками на випадковому рівні може перетворитися на професійні робочі відносини. Оточити себе командою, яка настільки ж професійна, працююча, віддана й цілеспрямована, як і ви, це успішна комбінація.

7. Тримайте фінанси в порядку.

Можливо, у вас немає достатньої кількості грошей (на даний момент), але це не означає, що ви не можете розумно використовувати кошти, які у вас є, коли ви починаєте свій бізнес. Важливо мати глибокі знання з управління всіма фінансовими аспектами бізнесу та бути готовим до будь-якої можливості, щоб допомогти зберегти свій бізнес [1].

Сподіваємося, що сьогодні ви отримали нові знання, які допоможуть розібратися, чи хотіли б ви стати підприємцем у майбутньому. Якщо відповідь на це запитання є позитивною, тоді вам у нагоді стануть поради, як розпочати власну справу й успішно нею керувати.

Список використаних джерел:

1. Drummond, H. (2009). *How to be a Successful Entrepreneur?* London: Kogan Page Limited.

2. Hayes, A. (2021). *What is an Entrepreneur?* Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/e/entrepreneur.asp>

3. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* International Labour Office. (2020). Geneva: ILO.

РОЗДІЛ III. Знання власних індивідуальних особливостей – запорука ефективного професійного самовизначення

Тема 6. Вплив самооцінки на професійне становлення людини.

Самооцінка людини впливає на всі сторони її життя. Процес професійного самовизначення, успішність у професійному навчанні, професійна адаптація та професійне становлення, – пов'язані з особливістю самооцінки людини. Від самооцінки залежать взаємини людини з її оточенням, її самокритичність, самовимогливість, ставлення до своїх успіхів і невдач. Вона впливає на ефективність діяльності людини і подальший розвиток її особистості. *Самооцінка особистості* – це оцінка людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності. Самооцінка пов'язана з однією із центральних потреб людини – потребою в самоствердженні, із прагненням людини знайти своє місце в житті, ствердити себе як члена суспільства в очах навколишніх і у своїх власних.

Під впливом оцінки навколишніх, оцінки результатів власної діяльності, а також на основі співвіднесення реального і ідеального уявлення про себе, поступово складається власне ставлення до себе, що втілюється в самооцінці особистості. Отже, самооцінка людини складається поступово, на неї впливає багато факторів. Треба пам'ятати, що оптимальною для особистісного зростання та продуктивної діяльності є стійка позитивна і разом з цим досить гнучка самооцінка, яка за необхідності може змінюватися під впливом нової інформації, набутого досвіду, оцінок інших людей.

Іноді трапляються ситуації, коли людина є гарним фахівцем, але не може розкритися в повній мірі, і навпаки, людина яка є посереднім фахівцем, намагається презентувати себе з найкращого боку, перебільшуючи свої

досягнення. Причина цього криється і в індивідуальних особливостях самооцінки кожної людини. Так, самооцінка може бути адекватною і неадекватною. За адекватної самооцінки людина правильно співвідносить свої можливості і досягнення, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої невдачі та успіхи, намагається ставити перед собою досяжні цілі, які можна здійснити насправді. До оцінки досягнутого вона підходить не тільки зі своїми мірками, але й намагається передбачити, як до цього поставляться інші люди: товариші по роботі і близькі. Іншими словами, адекватна самооцінка є підсумком постійного пошуку реального бачення себе, тобто без занадто великої переоцінки, але і без зайвої критичності щодо свого спілкування, поведінки, діяльності, переживань. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і ситуацій.

Але самооцінка може бути і неадекватною – надмірно завищеною або занадто заниженою. На основі неадекватно завищеної самооцінки у людини виникає неправильне уявлення про себе, ідеалізований образ власної особистості і можливостей, своєї цінності для навколишніх, для загальної справи. В таких випадках людина ігнорує невдачі заради збереження звичної високої оцінки самого себе, своїх вчинків і справ. Відбувається гостре емоційне неприйняття усього, що порушує уявлення про себе. Сприйняття реальної дійсності спотворюється, ставлення до неї стає неадекватним – чисто емоційним. Раціональне зерно оцінки випадає повністю. Тому справедливе зауваження починає сприйматися як критика, а об'єктивна оцінка результатів роботи – як несправедливо занижена. Неуспіх оцінюється як наслідок чийогось підступу або несприятливих обставин, в жодній мірі не залежних від дій самої особистості.

Людина з завищеною неадекватною самооцінкою не бажає визнавати, що все це – наслідок власних помилок, ліні, недостатності знань, здібностей або неправильної поведінки. Виникає важкий емоційний стан – ефект неадекватності, головною причиною якого є стійкість сформованого стереотипу завищеної оцінки своєї особистості. Якщо ж висока самооцінка пластична,

змінюється відповідно до реального стану справ – збільшується при успіху і знижується при невдачі, то це може сприяти розвитку особистості, тому що вона змушена докладати максимум зусиль для досягнення поставлених цілей, розвивати власні здібності і волю.

Самооцінка може бути і заниженою, тобто нижче реальних можливостей особистості. Зазвичай це призводить до невпевненості в собі, боязкості і відсутності намагань, неможливості реалізувати свої здібності. Такі люди не ставлять перед собою мети, яку важко досягти, обмежуються вирішенням повсякденних завдань, занадто критичні до себе. Низька самооцінка може призвести до виникнення комплексу меншовартості.

Занадто висока або занадто низька самооцінки порушують процес саморегуляції, спотворюють самоконтроль. Особливо помітно це виявляється в спілкуванні, де особи з завищеною і заниженою самооцінкою стають джерелом конфліктів. При завищеній самооцінці конфлікти виникають через зневажливе ставлення до інших людей, занадто різкі і необґрунтовані висловлювання на їх адресу, нетерпимість до чужої думки, прояви зарозумілості і зазнайства. При цьому низький рівень самокритичності та самоаналізу заважає людині навіть помітити, як вона ображає інших зарозумілістю та беззаперечністю суджень.

При заниженій самооцінці конфлікти можуть виникати через надмірну самокритичність людини. Вона дуже самовимоглива, і ще більш вимоглива до інших, не вибачає жодного свого промаху чи помилки, схильна постійно підкреслювати недоліки інших. І хоча це робиться з найкращих спонукань, усе-таки стає причиною конфліктів у силу того, що небагато хто може терпіти систематичні зауваження.

Крім типу темпераменту в видах професійної діяльності, пов'язаних з підвищеним ризиком та потребою приймати миттєві рішення, важливою є також адекватність самооцінки людини. Неадекватно завищена самооцінка може призвести до недооцінки вимог ситуації і переоцінки власних можливостей, що значно збільшує ризик аварій. І навпаки, неадекватно занижена самооцінка призводить до пасивності, боязливості, повільності в тих

ситуаціях де потрібно швидко приймати рішення.

Самооцінка особистості – досить стала характеристика людини, що формується в дитинстві і залишається на певному рівні (завищена, нормальна, занижена) протягом всього життя. Але в ній є і динамічна частина, яка змінюється в процесі діяльності людини.

Від чого залежить самооцінка? Звичайно, на її формування певною мірою впливають думки, оцінки інших людей, деякі (досить хаотичні) психологічні знання, одержані людиною. Але визначальними в формуванні самооцінки є, по-перше, реальні успіхи, досягнення в діяльності людини. По-друге, самооцінку визначає рівень вимог, що їх людина висуває до себе. При цьому, якщо спробувати вивести формулу самооцінки, вона виглядатиме так:

$$\text{самооцінка} = \frac{\text{успіх}}{\text{рівень вимог}}$$

Виходячи з цієї формули самооцінка створює основу для сприйняття власного успіху чи неуспіху в діяльності, досягнення мети, що відображає рівень вимог. Саме від рівня вимог, від того, на що людина вважає себе здатною, чого вона вважає можливим досягти, в найбільшій мірі залежить рівень самооцінки особистості. Вимоги, що ставить людина перед собою, не мають перевищувати її можливості, вони мають бути адекватні. Реальні досягнення, що відповідають рівню поставлених перед собою вимог, сприяють збереженню позитивної самооцінки. Іноді людина ставить перед собою завищені вимоги, в такому випадку психологи говорять про *перфекціонізм* – бажання завжди отримувати найвищий результат. Перфекціонізм переважно сприймається як негативне явище, адже людина не може бути у всьому досконалою. Крім цього важливим є отримання задоволення від певного процесу, наприклад професійної діяльності, а не орієнтація виключно на результат.

Треба також пам'ятати, що самооцінка складається під впливом оцінки навколишніх, особливо близьких людей, колег по роботі, керівництва, партнерів, друзів. Щире підбадьорювання, гарне слово, комплімент, –

допомагають людині повірити в свої сили, піднімають настрій та самооцінку, позитивно впливають на діяльність. Оцінка має стосуватися лише діяльності, а не особистості, з акцентом на позитивних досягненнях. Така оцінка є активізуючою, мотивуючою до подальших досягнень. В основі будь-якої оцінки має лежати повага до іншої людини.

Список використаних джерел:

1. Варій М. Й., Ортинський В. Л. Основи психології та педагогіки: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 376 с.
2. Загальна психологія / [О. Скрипченко, Л. Долинська, З. Огороднічук та ін.]. Київ: «А.П.Н», 2001. С. 356-360
3. Психологія: Навчальний посібник / [Винославская О. В., Бреусенко-Кузнецов О. А., Зливков В. Л. та ін.], за ред. О. В. Винославської. [2-ге вид.] Київ: Фірма Інкос, 2009. 390 с.
4. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки: посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Академвидав, 2003. 504 с.

Тема 7. Врахування індивідуальних особливостей темпераменту, характеру та здібностей в професійній сфері.

Ми всі різні і в тому наша сила. У Концепції Нової української школи наголошується на важливості урахування індивідуально-типологічних особливостей кожного учня. Теза про те, що кожна дитина унікальна і неповторна ґрунтується на позиціях цінності життя кожної особистості та людиноцентризму.

З перших днів навчання проявляються особливості кожної дитини, у підлітковому віці відбувається яскравий прояв темпераменту та характеру учнів. Важливо враховувати особливості темпераменту людини у багатьох ситуаціях: навчанні, спілкуванні, вирішенні складних питань, домовленостях тощо. Особливо значимим є врахування темпераменту у виборі професії. Зазначимо, що у кожній професійній сфері може знайтися місце для сангвініка, холерика, флегматика та меланхоліка. Зауважимо, що «чистих» типів темпераменту не існує, а є поєднання рис всіх типів в тій чи іншій мірі з домінуванням певного типу темпераменту. Наприклад, візьмемо сферу поширення інформації (мас-медіа): преса, реклама, телебачення, блоги тощо. У

кожному сегменті є ніша, де потрібен спеціаліст у відповідності до психограм професії: сангвінік вирізняється відкритістю, готовністю до спілкування, налагодженню нових контактів – актор озвучування, ведуча, журналіст. Холерик шукає сильних відчуттів, готовий до ризику, швидко приймає рішення – це репортер, фото-репортер, який працює на різноманітних локаціях. Флегматик все робить за планом, ґрунтовно та чітко планує свою діяльність – такі вимоги висуваються до посади директора, керівника, відповідального за поточні процеси, копірайтер текстів. Меланхолік – творчий та чуттєвий тип буде доречним у оформленні зйомочного майданчика, створення образу ведучих, художник по костюмах, художник-постановник, декоратор, фотограф тощо.

Отже, співвіднесення домінуючих риси темпераменту із вимогами майбутньої професії допоможе людині уникнути розчарування, психологічного виснаження та профдеформації у майбутньому.

Обираючи професію, варто зважати на особливості власного характеру. Є професії, які потребують емпатійності людини – вчитель, вихователь, медична сестра, психолог, соціальний працівник та інші, які пов'язані з допомогою, вихованням, навчанням, підтримкою, спілкуванням з людьми. Деякі професії потребують підвищеної уважності до написання програми, текстів, розрахунків – програміст, коректор, перекладач, геодезист.

Такі риси характеру, як відповідальність, наполегливість, охайність, пунктуальність вважаються універсальними, вони представлені у м'яких навичках і вітаються майже у всіх професійних сферах.

Варто зазначити, що у підлітковому віці деякі риси характеру загострюються до акцентуацій, вони можуть значно заважати підлітку в навчальній, а згодом і у професійній діяльності. За класифікацією Карла Леонгарда існує десять типів акцентуацій. З їх повним описом можна ознайомитися за посиланням, а ми торкаємося лише деяких акцентів [1].

Приміром, люди демонстративного типу завжди намагаються перебувати у центрі уваги, привертаючи її до себе всіма можливими способами.

Демонстративний тип характеризується яскравістю образів, епатажністю, готовністю до експериментів із зовнішністю.

Люди екзальтованого типу дуже емоційні, нестримні у висловах, їх емоції занадто вирують. Така емоційність проявів дуже ускладнює ділове спілкування, вирішення робочих питань може перетворитися на з'ясування стосунків, що не схвалюється корпоративною культурою.

Люди тривожного типу схильні у всьому сумніватися, їм важко самостійно прийняти рішення, вони перебувають у полоні тривог та сумнівів. Підвищена тривожність відбирає у працівника багато сил і часу на вирішення робочих питань, що приводить до професійного вигорання, незадоволення собою та роботою.

Люди дистемічного типу знаходяться у зниженому тонусі, у них переважає поганий настрій, увага таких людей концентрується на невдачах, переважають негативні емоції. Можна говорити про перевагу песимістичного налаштування до людей, роботи, до оточуючого світу. Працювати зі зниженим тонусом важко, така праця закінчується професійними деформаціями.

Люди збудливого типу войовничі, слова для них мало, що означають, вони звикають всі конфліктні ситуації вирішувати силою, домовитися з такою людиною надзвичайно важко. Присутність на робочому місці людини зі збудливим типом провокує безліч непорозумінь, конфліктів, суперечок, скандалів, протистоянь тощо.

Застрягаючий тип характеризується фіксацією переживань на неприємних моментах, в емоційному плані таким людям важко переключитися з одних переживань на інші, вони застрягають на образах, несправедливості, власних поглядах на ситуацію тощо. Така людина знаходиться у полоні власних переконань, що значно шкодить професійному та особистісному розвитку, а також просуванню вперед у професійному плані.

Люди емотивного типу вирізняються витонченістю почуттів, схильністю до співпереживань. Люди такого типу зазвичай підпадають під маніпуляції інших, виконуючи зайву роботу з неможливості відмовити.

Циклотимічний тип вирізняється постійною зміною настроїв від активного до пасивного, від піднесення до журби. Такі коливання настроїв не сприяють активній та цілеспрямованій діяльності. Людина, яка належить до циклотимічного типу в роботі ніби просунеться уперед у фазі активності, а через певний час втрачає сили і бажання працювати далі, занурюючись у фазу пасивності, що значно зволікає успіх та просування у професійній сфері.

Педантичний тип характеризується нерішучістю, страхом невідповідності певним стандартам, над акуратністю до дрібниць. Неможливість відступити від чітко окреслених рамок та правил, спонукає таку людину працювати шаблонно, дії та реакції людини педантичного типу стереотипні та передбачувані.

Люди гіпертимного типу мають легку вдачу, вони не занурюються у світ глибоких переживань, їм легко живеться, у них переважає позитивний настрій. Така поверховість небезпечна пустопорожністю почуттів, відсутністю принципів, схильністю до зловживань та різних залежностей, безвідповідальністю тощо.

Отже, варто зауважити, що у характері, який інтенсивно формується у підлітковому віці варто розвитку рис, які будуть вигідно вирізняти вас поміж інших людей, а також приділити увагу профілактиці деяких негативних проявів акцентуацій.

Обираючи професію, людина зважає на власні здібності. Здібності – сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, що є умовою успішного виконання певної діяльності. Виділяють загальні здібності (інтелектуальні здібності), що проявляються в усіх видах діяльності та спеціальні (художні здібності), які відповідають вужчому колу вимог конкретної діяльності [2, с. 93].

Дізнатися про наявність у себе тих чи інших здібностей можна завдяки самоспостереженню та самоаналізу, а також за допомогою психодіагностичних тестів. Часто буває так, що учневі у школі вчителі говорять про наявність у нього тих чи інших здібностей. Головне, щоб підліток не відмахнувся від такого цінного спостереження, а спробував себе у рекомендованому напрямі.

Припустимо, вчитель наголосив учневі на його здібності писати твори, фантазувати, бачити нестандартні способи вирішення завдань тощо. Важливо спробувати себе у певній діяльності: записатися на секцію, піти на курси, звернутися до спеціалістів за зазначеним напрямом, словом, спробувати максимально розвинути свої здібності. Ні в якому разі не дослухатися до людей, які знецінюють ваші здібності, називаючи їх звичайними та такими, що є у кожної людини. Також потрібно уникати самознецінення власних здібностей, дуже шкідливою є думка про те, що кожен здатен робити те, що робите ви, що нічого унікального в тому, що ви роблю нема тощо. Навпаки, з уважністю ставитися до повідомлення про наявність у вас тих чи інших здібностей, намагатися усіляко працювати над їх вдосконаленням.

Список використаних джерел:

1. Психодіагностика. URL: https://psychic.at.ua/publ/psikhodiagnostyka/diagnostika_temparamentu_i_kharakteru/metodika_viznachennja_akcentuacij_kharakteru_k_leongard_chastina_2/13-1-0-79 (дата звернення 24.05.2022).
2. Психологічний словник / Авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова; За ред. Н. А. Побірченко. Київ: Наук. світ, 2007. 274 с.

Тема 8. Формула успішного вибору професії

Обираючи майбутню професію, перш за все необхідно відповісти на багато питань щодо власних вподобань, цінностей та схильностей, як говорять науковці, навести «мотиваційний фокус». Канадська дослідниця та кар'єрний тренер Мішель Касто протягом багатьох років вивчає, як правильно планувати професійний шлях. Перш за все, на думку вченої, потрібно відповісти на такі питання щодо майбутньої професії: **з ким?** (дітьми, підлітками, дорослими; яким соціальним становищем та походженням), **як?** (працювати з дому чи в офісі; постійно подорожувати чи залишатися в рідному місті), **де?** (у міленькій фірмі чи на великому підприємстві), **коли?** (цілий рік чи відповідно до сезонного замовлення; мати повну чи часткову зайнятість) та **чому?** (зарди грошей, аби допомагати іншим, аби протистояти викликам оточуючого світу та робити його кращим) ви хочете працювати [2].

Звичайно не можливо передбачити усі моменти та безпомилково розрахувати формулу успішного вибору професії, проте важливо ще на початку планування професійного життя зрозуміти важливі складові майбутньої роботи. Як стверджує Мішель Касто, більшість людей очікують від роботи на такі переваги:

- важливість та потрібність роботи, яку вони виконують,
- посильні виклики та відповідна стимуляція,
- середовище, в якому існує баланс між автономністю та підтримкою,
- можливості використовувати свої знання, навички та вміння,
- певний зворотній зв'язок та визнання,
- достойна заробітна платня та певні бонуси від роботи,
- приємний робочий процес,

Можливості для професійного розвитку [2].

Неможливо залишити поза увагою і питання балансу між роботою та особистим життям. Відомо, що зосередившись лише на кар'єрі та забуваючи про відпочинок, працюючи понаднормово, будь-яка людина не буде ані працювати, ані відпочивати на повну. Акцентуючись лише роботі та не приділяючи уваги рідним та друзям, ми ніколи не зможемо побудувати успішну кар'єру і залишатися щасливими.

Отже, на думку Мішель Касто, розраховуючи формулу успішного вибору професії важливо зосередитися на пошуку питання не «Як я планую працювати?», а «Чому?», «Що саме мене спонукає до виконання моєї роботи?».

Аманда Августіна, експертка з побудови кар'єри та професійний коуч розробила вправи, які допомагають відшукати роботу своєї мрії [1]. Спробуємо виконати деякі з них.

Вправа 1. Вигадай історію своєї успішної кар'єри.

На папері чи на комп'ютері у три колонки складіть такі три списки: 1) усі посади, на яких ви нібито працювали протягом життя; 2) що саме подобалося на кожній з уявних робіт; 3) які негативні моменти приносила кожна посада чи

робоче місце. Спробуйте бути дуже детальними, запишіть якомога більше подробиць. На думку дослідниці, такий аналіз допоможе бути готовим до викликів майбутньої професійної діяльності та краще зрозуміти важливі кар'єрні орієнтири.

Вправа 2. Уяви, що у вас є дев'ять життів.

Якщо у вас було б дев'ять життів, якою роботою б ви займалися? Запишіть дев'ять професій, які першими спали вам на думку, якими б недосяжними та неймовірними вони здавалися на перший погляд. Таким чином ви зможете зрозуміти, що саме вас приваблює у роботі, що саме ви цінуєте у майбутній кар'єрі.

Вправа 3. Робота моєї мрії.

Створіть постер, на якому якнайкраще прорекламуйте роботу, на яку ви б із задоволенням погодилися. Напишіть, які саме обов'язки передбачає ця робота; які навички та вміння потрібні, аби досягти успіху у цій сфері; зазначте, які можливості отримає людина, обираючи ці професію чи посаду. Даючи відповіді на усі запитання ви наближаєтеся до розуміння роботи своєї мрії.

Змінюються часи, змінюються і підходи до побудови кар'єри. Щоб стати успішним у часи невизначеності та глобальних змін, важливо бути гнучким та цілеспрямованим, вміти накопичувати енергію та спрямовувати її на особистісний та професійний розвиток. Сучасна людина має бути стійкою до постійних стресів та вміти відновлюватися після них.

Розглянемо, що означає слово «стійкість»? Більшість людей сказали б, що це здатність протистояти викликам, вміння адаптуватися до постійних змін та відновлюватися після стресових ситуацій. Стійкість також визначають як «здатність бути готовим до стресів, вміти адаптуватися та відновлюватися після негараздів та травм».

На думку американської дослідниці Лінди Гупс, стійкість є однією з найважливіших характеристик, яка дозволяє стати успішною особистістю в

побудові кар'єри. У кожної людини є сім м'язів стійкості, які дозволяють керувати стресовими обставинами, адаптуватися до змін та протистояти невдачам у житті. Психологиня розробила власну методику побудови внутрішньої стійкості, «тренування м'язів стійкості», які потрібні всім, хто прагне побудувати успішну кар'єру [3].

Спробуємо більш детально дізнатися про 7 м'язів стійкості.

- **М'яз 1 – позитивність.** Цей м'яз є важливим, щоб залишатися сильними, особливо в емоційно бурхливі часи. Позитивний м'яз дозволяє спрямувати свою енергію на адаптування до змін, що не дозволяє стресам та негараздам керувати нашим життям.

- **М'яз 2 – впевненість.** Це м'яз «Я МОЖУ», який дає силу і мужність повірити в себе, взяти на себе відповідальність за ситуацію і зрозуміти, які дії можуть допомогти все змінити на краще.

- **М'яз 3 – пріоритетність.** Цей м'яз є ключем до досягнення мети та зосереджений на тому, що є найбільш важливим на даний момент. Він також включає в себе вміння встановлювати кордони та казати «ні», коли це необхідно. Дотримуючись правила пріоритетів, важливо бути готовим орієнтуватися в життєвих змінах, які викликають стрес.

- **М'яз 4 – творчість.** Це не обов'язково означає, що ми повинні вміти талановито малювати чи співати! Кожна людина є своєрідним генератором ідей, відкритою до чогось нового. Цей м'яз також відповідає за вміння слухати, використовувати гумор і поважати інші точки зору. Будуючи міцний м'яз творчості, людина стає краще підготовленою до прийняття креативних рішень, заснованих на свіжих та інноваційних ідеях.

- **М'яз 5 – це зв'язок.** Це ще один сильний м'яз, важливий для зміцнення стійкості. У часи пандемії ізоляція може бути виснажливою і викликати ще більш значне навантаження на фізичне та психологічне благополуччя людини, ніж фактичний вірус. Включення означає зв'язок, наявність мережі підтримки,

а також вміння просити про допомогу, коли це потрібно. Зіткнувшись з екстримальними життєвими проблемами у школі, на роботі або вдома, прохання про допомогу дозволяє приймати обґрунтовані рішення і зменшувати відчуття перевантаження.

● **М'яз 6 – структурність та системність.** Ці м'язи включають в себе системи, звички і процеси, які дозволяють приймати рішення швидко і з високою точністю. Перевірені системи та знайомі структури знижують рівень стресу, допомагають вирішити, що і як робити під тиском обставин. Будуючи ефективні системи, ми можемо зосередити більше енергії на ефективному, продуманому виконанні нашої роботи.

● **М'яз 7 – експериментальність.** Цей останній м'яз відіграє вирішальну роль у виконанні рішень. Якщо у вас сильний експериментальний м'яз, ви можете працювати за межами своєї зони комфорту і пробувати різні підходи до будь-якого питання, з яким ви стикаєтеся [3].

Так само, як і фізичні, м'язи стійкості потребують постійного зміцнення та підтримки. Чим більше використовуються ці сім м'язів, тим сильнішими і збалансованішими вони стають. Більшість людей, які вивчають власні м'язи стійкості, дізнаються, що один або два з них є домінуючими, а інші використовуються рідко. Щоб бути супер стійким, потрібно бути готовим у будь-який момент використати відповідний м'яз. Ключ успіху методики «тренування м'язів стійкості» полягає в тому, щоб мати усі 7 добре збалансованих м'язів, а не використовувати надмірно тільки один з них. Надмірне використання конкретного м'яза означає занадто його інтенсивний розвиток та атрофію інших. Ослаблення інших шести м'язів виводить з рівноваги і знижує стійкість до стресу.

Важливим кроком у побудові внутрішньої стійкості та введення м'язів стійкості у дію є визначення того, як ви працюєте і які м'язи ви використовуєте, коли стикаєтеся зі стресовими обставинами. Відмінне місце для початку роботи – це тренування м'язів стійкості на мікропроблемах. Більшість

великомасштабних проблем, з якими ми стикаємося, побудовані на декількох мікровикликах. Тому працюймо на собою, тренуймо м'язи стійкості та стаємо успішними!

Отже, сьогодні ми спробувати розібратися, як можливо підготуватися по успішної професійної діяльності у будь-якій сфері та як відшукати правильні кар'єрні орієнтири. Запитайте у своїх батьків, поспілкуйтеся зі знайомими та родичами, зробіть власне маленьке дослідження. Дізнайтеся, кому з них пощастило знайти роботу своєї мрії, а хто вимушений працювати лише заради грошей. Напишіть невеличку доповідь: поділіться прикладами з життя, висловіть своє ставлення та сформулюйте власне розуміння формули успішного вибору професії.

Список використаних джерел:

1. Augustine, A. (2022). *How to Find Your Dream Job: 7 Career Path Exercises*. Retrieved from <https://www.topresume.com/career-advice/how-to-figure-out-what-you-want-to-be-when-you-grow-up>
2. Casto, M. (2000). *Get Smart! About Modern Career Development: A Personal Guide to Creating Your Life's Work*. Atlanta: Get Smart Publishing.
3. Hoopes, L. (2017). *Prosilience: Building Your Resilience for a Turbulent World*. Atlanta: Dara Press.

РОЗДІЛ IV. Людина і професія

Тема 9. Старі та нові професії у сучасному світі. Професії майбутнього. Суспільство майбутнього і твоє місце в ньому.

Старі та нові професії у сучасному світі. Сучасний ринок праці переживає період глобальних змін. Професії та спеціальності, що були затребувані ще кілька років тому, можуть повністю зникнути в недалекому майбутньому.

Такі масштабні зміни безпосередньо пов'язані з технологічним проривом нашого століття, розвитком комп'ютерних технологій, штучного інтелекту,

віртуальної реальності, нанотехнологій та генної інженерії, тощо. Відбувається поступова заміна фізичної праці людини комп'ютеризованими та роботизованими системами. Багато професій і спеціальностей витісняються сучасними технологіями, праця людини максимально автоматизується [2].

До топ найбільш затребуваних спеціальностей входять, ІТ-фахівці, аналітики баз даних, маркетологи, криптографічні фінансисти, трейдери альтернативних валют, а також до цього часу, фахівці інженерного напрямку, лікарі, викладачі та коучі, менеджери, дизайнери, тощо.

ІТ-фахівці. Програмісти, розробники, адміністратори мереж і баз, модератори, фахівці з робототехніки, з інформаційної безпеки, web-дизайнери – всі вони затребувані. Однак варто особливо виділити розробників програмного забезпечення. В сучасну цифрову епоху неважко зрозуміти, чому попит на цих фахівців зростає і зростає. З переходом у діджитал епоху потреба в грамотно побудованих веб-сайтах і програмах зросла, як ніколи раніше. Щодня в світі розробляються і тестуються нові програми для пристроїв різного рівня складності. Всі ці пристрої спрямовані на задоволення споживчих запитів, їхня затребуваність зростає, а водночас зростає і попит на фахівців, які можуть задовольнити ці запити [1].

Аналітики баз даних. Роль аналітика полягає в перетворенні великих даних. Ці фахівці вивчають і аналізують масиви даних, що містять розрізнену інформацію (результати досліджень, ринкові тенденції, переваги клієнтів). Дослідження й аналіз такої інформації може призвести до нових наукових відкриттів, підвищення ефективності роботи компанії, нових можливостей отримання доходу тощо. Основне вміння фахівців з вивчення даних – бачити логічні зв'язки в системі зібраної інформації і на підставі цього розробляти ті чи інші бізнес-рішення, моделі. Аналітики найбільше потрібні в наукових і дослідних установах, у державних структурах, банках, медицині, страховому бізнесі, а також в економічній сфері діяльності [1].

Маркетологи. Конкуренція постійно зростає, покупці стають усе більш вимогливими. Компаніям доводиться винаходити нові способи і підходи.

Необхідно відрізнятись від сотень конкурентів, мати гарну репутацію і пропонувати дійсно кращий продукт. Задоволенням інтересів різних груп споживачів займаються маркетологи. Аналіз ринку, дослідження необхідних обсягів випуску, ринків збуту продукції, формування бізнес-плану підприємства, піар і маркетингові активності – ось стислий перелік завдань, що стоять перед фахівцем у сфері маркетингу.

Трейдери альтернативних валют і криптографічні фінансисти. Це ще одна сфера, яка потребує професіоналів. Сучасні майнери, крипторговці і творці блокчейн-технологій впроваджують криптовалюту в життя звичайних людей усе наполегливіше. У світі кожен 5-й готовий інвестувати в криптовалюту. І вже сьогодні університети Пенсильванії, Нью-Йорка і Сан-Паулу готують дипломованих фахівців у цій царині [1].

Інженери-електрики, інженери-механіки, інженери-будівельники, інженери-електроніки, тощо, мають високий попит у багатьох країнах світу. В Україні брак цих фахівців гостро відчутний. За останні 5 років попит на інженерів різко зріс і в нашій країні. [1].

Інженери-механіки відповідають за проектування, розробку, виготовлення та випробування механічних пристроїв, включаючи двигуни, машини та інструменти. Як і інші інженери з цього списку, інженери-механіки значною мірою покладаються на використання комп'ютерного програмного забезпечення і працюють у науково-дослідних, державних і виробничих галузях [1].

Інженери-будівельники несуть відповідальність за підтримання та адаптацію інфраструктури, від якої ми залежимо щодня, від автомобільних і залізничних шляхів, мостів, джерел енергії та водопостачання. Вони підтримують інфраструктуру й адаптують її відповідно до тих проблем, з якими стикаються, включаючи зростання населення, стихійні лиха і зміну клімату.

Інженери-електроніки створюють пристрої, без яких люди вже й не уявляють сучасного життя: GPS системи, музичні пристрої, iPods тощо.

Лікарі. Ця професія хоч і не нова, але як і раніше популярна. Люди

хочуть бути здоровими і красивими. А в сучасній екологічній обстановці, та ще й з великою кількістю вірусів, що постійно мутують, зробити це без кваліфікованої допомоги медпрацівників досить-таки складно. Стоматологи, анестезіологи, дієтологи, імунологи, пластичні хірурги, фармацевти без зусиль знаходять місце під сонцем. До того ж лікарі і медичні консультанти за кордоном – одні з найбільш високооплачуваних фахівців. Тренд останніх 5 років – лікар загальної практики. Це лікар, що не спеціалізується в будь-якій конкретній галузі медицини. Він володіє загальними знаннями про всі типи захворювань для діагностики та лікування різних недуг і інфекцій. Причому не обов'язково оф лайн. Отримати консультацію лікаря можна, не виходячи з дому, сплативши послугу через Інтернет [1].

Викладачі та коучі. Професія викладача здавна вважається шанованою і затребуваною у всіх куточках земної кулі. У сучасному світі вона не втрачає свою актуальність і набуває нового відгалуження – коучинг.

Коучинг – це різновид консалтингу та тренінгу, в процесі якого навчається отримує нові навички. Коучі – це, свого роду, вчителі, які допомагають людині досягти чітко поставлених цілей. Ці професіонали дуже затребувані на ринку праці серед великих корпорацій для менеджерів середньої та вищої ланки.

Коучинг буває двох видів: бізнес-коучинг і лайф-коучинг. У першому варіанті коуч працює з топовими менеджерами і орієнтований на цілі і завдання компанії. Другий варіант передбачає роботу з різними життєвими сферами, розкриттям талантів і здібностей клієнта, використанням його внутрішніх ресурсів.

Коуч допомагає людині правильно розставити акценти, для досягнення своєї мети. Він не дає прями поради, як діяти в тій чи іншій ситуації, але за допомогою бесіди, допомагає людині усвідомити життєву ситуацію і все що з ним відбувається. Основна мета коуча – виробити усвідомлення клієнта, яким саме чином він може досягти поставленої мети, стимулювати його самостійний розвиток. На отримання результату, зазвичай, йти від 1 до 3 місяців інтенсивної

роботи, іноді цей період розтягується до півроку.

Хороший коуч – це відмінний психолог. У ньому повинні поєднуватися знання тонкощів людської душі, життєвий досвід, хороші комунікативні здібності і глибокі знання в певній галузі. Тільки людина, яка сама пройшла шлях успіху, може бути коучем і вести за собою клієнта.

Щоб стати коучем не потрібно закінчувати вуз, адже ця професія набувається в спеціальних школах і шляхом придбання життєвого досвіду.

Ринок коуч-послуг тільки розвивається, тому конкуренція не висока. Це затребувана професія в сучасному світі, вона добре оплачується і високо цінується.

Менеджери, зокрема менеджери вищої ланки. Менеджер вищої ланки – топ-менеджер, в обов'язки якого входить керівництво персоналом, прийняття важливих стратегічних рішень для розвитку компанії. Типові посади в цій сфері: генеральний директор, керуючий банком, ректор університету, голова ради директорів, та ін. У порівнянні з менеджерами середнього та низової ланки, менеджери вищої ланки – найменш численна група управлінців. Навіть у найбільших організаціях цих фахівців можна перерахувати по пальцях. Однак, незважаючи на це, менеджер вищої ланки буде затребуваною професією і надалі.

Менеджер вищої ланки – затребувана професія, так як претендент повинен володіти рядом унікальних якостей. Він повинен бути лідером, з красиво поставленою мовою, аналітичними здібностями, знаннями в сфері управління та роботи з персоналом. Спеціаліст в цій сфері відмінно орієнтується в ринковій економіці, знає основи діловодства, володіє кількома іноземними мовами.

Напружений темп і величезний обсяг роботи з лишком компенсується високим рівнем заробітної плати даного фахівця.

Дизайнери. Креативний дизайнер – професія, яку не зможе замінити жодна машина. Люди, з творчим поглядом на життя і креативним підходом до поставлених завдань, завжди високо цінувалися на будь-яких підприємствах.

Так хто ж такий креативний дизайнер? Це фахівець, який генерує нові унікальні ідеї і реалізовує їх в поліграфічній продукції, зовнішньої, внутрішньої і інтернет рекламі, оригінальних логотипах, брендингу та інше. Ця професія підходить нестандартним людям, які мають розвинену фантазію і здатних працювати в режимі багатозадачності.

Надалі, креативні дизайнери особливо будуть затребувані в розробці нових девайсів, побутової техніки, сучасного обладнання. Ринок має достаток різних товарів, тому привернути увагу до свого бренду можна лише за допомогою яскравого зовнішнього вигляду і такою, що запам'ятовується реклами. Саме в цьому полягає сенс роботи креативного дизайнера.

Для того, щоб стати креативним дизайнером необхідно закінчити профільний університет або пройти спеціалізовані курси. Здобувач повинен в ідеалі володіти такими програмами, як CoreLDRAW, Adobe Photoshop, Adobe Illustrator і т.д.

Креативний дизайнер не тільки затребувана професія, а й добре оплачувана. Вибираючи цю спеціалізацію, можна отримати швидкий кар'єрний ріст і стабільний дохід, так як ця ринкова ніша дуже популярна сьогодні. Але, потрібно враховувати, що серед креативних дизайнерів дуже серйозна конкуренція, і кожен початківець повинен мати солідне портфоліо, щоб зацікавити роботодавця.

Менеджер з персоналу (HR-менеджер). Менеджер з персоналу – фахівець, який прийшов на заміну всім відомим «кадровикам». Його основний обов'язок – формувати кадровий ресурс організації. HR-менеджер розробляє стратегію роботи з персоналом, кадрову політику, аналізує кадровий потенціал, визначає потребу в нових кадрах і фахівцях, допомагає новим співробітникам швидко адаптуватися і налагодити відносини з колективом. Це керівна посада, яка вимагає від здобувача високі лідерські якості і відповідальний підхід до виконуваної роботи.

Професії майбутнього. Зрозуміло, що за професіями у сфері інформаційних технологій майбутнє. Вже зараз відбувається досить високий

рівень попиту на спеціалістів наступних професій: розробник програмного забезпечення, системний адміністратор комп'ютерних мереж, програміст, дизайнер, системний архітектор, аналітик комп'ютерних систем, спеціаліст кібербезпеки, web-інженер, системний інженер, тощо [2].

Також, з'являться професії, пов'язані з нанотехнологіями та робототехнікою.

Професія IT-фахівця безпосередньо пов'язана з сидячим способом життя і монотонною роботою. Цей факт важливо враховувати, при виборі спеціальності, так як даний вид діяльності вимагає не тільки посидючості, але і здатності швидко концентруватися, навчатися, аналізувати і знаходити вирішення виникаючих проблем, володіти технічною англійською мовою. Ця спеціальність ідеально підходить тим людям з математичним або аналітичним складом розуму.

Хорошим стартом кар'єри, після закінчення вузу або спеціалізованих курсів, стане приєднання до розробки проекту спільно з іншими фахівцями.

Професія IT-фахівця добре оплачується, тому вибираючи для своєї діяльності сферу інформаційних технологій можна бути впевненим в майбутньому.

Суспільство майбутнього і твоє місце в ньому. На даний час, на основі даних вступу до вищих навчальних закладів України, можна зробити висновок, найбільш популярним і престижним напрямом працевлаштування в Україні вважається юриспруденція. Професія юриста має високий соціальний статус в суспільстві. Все більш поширеним напрямом навчання в українських вузах стає медицина. Не менш привабливими професіями вважаються професії менеджерів та банкірів, незважаючи на перенасичений ринок праці спеціалістами цих професій. За даними аналізу ринку праці експерти зробили висновок, що чисельність спеціалістів з юридичною та економічною освітою досягне норми за умови, якщо випуск цих спеціалістів у вузах України припинити на 5 років. Проте, всім нам відомо, що досвідчені спеціалісти з високим рівнем професіоналізму завжди потрібні. Залишається тільки здобути

цей досвід [2].

Все більшої популярності набуває професія фрілансера, яка частіше за все не вимагає від професіонали ні освіти, ні досвіду роботи. Все, що потрібно – наявність комп'ютеру та високошвидкісного Інтернету. Але не треба забувати про всі ризики неофіційного працевлаштування. Проаналізувати реальний попит на професії в Україні та в світі ви можете хоч зараз, відкривши запит на одному з сайтів пошуку роботи. Це допоможе вам у виборі професії. Але не забувайте, що професію треба обирати «для душі», навіть якщо вона не така й престижна на ринку праці. Надзвичайно складно, навіть неможливо займатися все життя справою, яка вам не подобається [2].

Список використаних джерел:

1. Топ найбільш затребуваних спеціальностей у світі на сьогодні. В Україні ситуація, якщо поки й не ідентична, то однозначно схожа. Справа лише в часі. URL: <https://kiev.grc.ua/article/24717> (дата звернення: 23.05.2022).
2. Найпопулярніші професії світу: сучасний стан та тенденції розвитку. URL: <https://znoclub.com/dovidnik-zno/211-najpopulyarnishi-profesiji-svitu-suchasnij-stan-ta-tendentsiji-rozvitku.html> (дата звернення: 23.05.2022).

Тема 10. Вимоги ринку праці до сучасного фахівця (компетенції).

У розвинутих країнах освічена людина є символом інноваційного суспільного середовища а економіка базується на її знаннях. Набуті громадянами у результаті навчання та професійної освіти знання, стають надбанням всього суспільства. Чим вищий рівень освіти працівника, тим вищий ступінь і результативність його професійної активності, гарантія працевлаштування та достойної оплати праці [3].

Водночас поширення новітніх технологій у всіх галузях економіки зумовлюють зміни у структурі попиту на ринку праці. Зменшується кількість робітників, які здобували професійну кваліфікацію переважно у процесі праці, натомість зростає кількість працевлаштованих працівників неробітничих професій. Вони здобувають освіту протягом тривалого процесу навчання, але характер виконуваної ними роботи вимагає підвищення кваліфікації і якості знань впродовж всього життя.

Зростає середній рівень освіти, який все частіше стає мінімальним критерієм виходу потенційного працівника на ринок праці, особливо щодо високооплачуваних та соціально престижних професій. Зміщення попиту на ринку праці в бік кваліфікованих високоосвічених працівників є однією з найбільш виразних ознак переходу до економіки, яка будується на основі знань. Сучасний ринок праці динамічний, змінний, гнучкий, глобальний і залежить вирішальною мірою від працедавця. Це позначається на вимогах до потенційних працівників і свідчить, що професія не є незалежною змінною, яку людина отримує раз назавжди [3].

Сучасний ринок праці змушує працівників мислити про кар'єру креативно, виявляючи в процесі її побудови ініціативність і самостійність. Для тих, хто намагається отримати перспективну і високооплачувану роботу є неприпустимим пасивне очікування на сприятливі умови чи сподівання на те, що їхньою кар'єрою будуть займатися інші. Учнівська молодь ще під час навчання у закладах загальної середньої освіти, має розуміти, що відповідальність за проектування власного шляху професійного розвитку несе кожен особисто [3].

Особливу увагу працедавці насамперед звертають на «м'які компетенції», тобто на комунікативні здібності, уміння організувати власну діяльність, самостійність, уміння працювати у команді, креативність. Вузька спеціальна освіта претендента на зайняття робочого місця переходить на другий план. Успіх претендента на певну посаду, великою мірою визначає його мотивація до подальшого розвитку, а не тільки досвід у певній професійній сфері [3].

Реалії сучасного ринку праці засвідчують, що вузька спеціальна освіта претендента на зайняття робочого місця переходить на другий план. Конкурентоздатність людини визначають ґрунтовні знання, що мають чітко виражений інтелектуальний, інноваційний і загальнокультурний характер. Знання є на сьогодні єдиним джерелом довготривалої стійкої конкурентної переваги, оскільки найкращим чином засвідчують кваліфікацію фахівця. Роботодавці зацікавлені у працівниках, які вміють думати самостійно та

вирішувати різноманітні проблеми, тобто застосовувати знання, отримані в процесі навчання; володіють критичним та творчим мисленням (сформованими у процесі навчання); прагнуть здобувати нові знання, тобто здатні до самоосвіти та саморозвитку [1].

Більшість нових професій вимагають високої кваліфікації, загалом нового підходу людини до роботи, здібностей до оволодіння і застосування теоретичних та аналітичних знань, прагнення до нових знань, підвищення кваліфікації, наявності навики постійного навчання.

В умовах сучасного ринку праці людина постає активним суб'єктом, який вільно і активно розпоряджатися своїм головним капіталом – здобутою кваліфікацією. Нині для значної частини працездатного населення України, особливо для молоді, непросто перебороти психологічний бар'єр переходу з позиції найманого державного працівника до умов, коли самому слід шукати на ринку праці високооплачувану роботу.

Професійна освіта в Україні побудована на основі компетентнісного підходу, який найкраще відповідає умовам сучасного ринку праці, оскільки передбачає орієнтацію на формування в учнів затребуваних на ньому ключових компетенцій. Означені компетенції є опосередкованим результатом навчання, а кінцевим результатом є сама професійна діяльність [4].

Компетентність – це характеристика, що дається людині унаслідок оцінки ефективності її дій, спрямованих на вирішення певного кола значущих для даного співтовариства завдань, це свого роду соціальне визнання. У переліку компетентностей необхідно виділити ключові і професійні компетентності.

Ключові компетентності мають надпрофесійний характер і необхідні в будь-якій сфері діяльності:

- когнітивна (пізнавальна) – здатність самостійно вчитися, прагнення до пошуку інформації для навчальних цілей;
- соціально-психологічна – встановлення нормальних взаємин з людьми, здібність до роботи в колективі, співпраці, критиці і самокритиці;
- соціально-організаційна (управлінська) – здатність ухвалювати

організаційні рішення, визначати цілі організації, навички самоконтролю;

- інформаційно-комп'ютерна – здатність отримувати, систематизувати, аналізувати і передавати інформацію, уміння інтерпретувати і узагальнювати її, використовувати Інтернет;

- креативна – здібність до творчості, уміння ставити і вирішувати нестандартні завдання, вести дослідну роботу;

- комунікативна – інтерес до людей, здатність адекватно сприймати усну мову, володіти монологічним і діалогічним мовленням, брати участь в неформальному спілкуванні, вести ділові переговори, наради, дискусії;

- компетентність у збереженні особистого здоров'я – уміння реалізовувати здоровий спосіб життя, проявляти відповідальність за здоров'я інших, здібність до фізичного, духовно-етичного розвитку, свобода від залежностей [4].

Професійна компетентність включає систему знань, умінь, навичок і здібностей, що дозволяють фахівцям кваліфіковано орієнтуватися у сфері професійної діяльності, а також якості осіб, що надають їм можливість успішно вирішувати певний клас професійних завдань. В умовах ринкової економіки окрім перерахованих вимог до особи сучасного фахівця затребуваними є такі якості, як:

- здатність ухвалювати правильні рішення; персональна відповідальність; здатність до спільної роботи заради досягнення мети;

- здатність спонукати інших людей працювати спільно заради досягнення поставленої мети;

- прагнення до суб'єктивної оцінки особового потенціалу співробітників;

- готовність надавати іншим людям можливість самостійно ухвалювати рішення;

- здатність вирішувати конфлікти; здатність ефективно працювати як підлеглий [4].

Таким чином, основні вимог до фахівця на сучасному ринку праці в Україні можна сформулювати наступним чином [2]:

1. Особистісні риси (задатки, здібності, навички, уміння):

- інтелектуальні риси: загальна освіченість, аналітичне мислення, наявність власної думки, гнучкість розуму, здатність до сприйняття нового, до навчання, винахідливість, уміння бачити проблему, прагнення до самовдосконалення, тощо;

- навички міжособистісної комунікації: моральність, доброзичливість, повага до співрозмовника, готовність до взаємодії, уміння ставити запитання, вміння висловлювати власну думку як усно так і письмово; уміння зрозуміло подавати отриману інформацію, тощо;

- ділові якості: працьовитість, відповідальність, дисциплінованість, цілеспрямованість, наполегливість, ініціативність, порядність, відданість, швидка реакція на проблеми, воля, самоконтроль, тощо.

2. Спеціальні професійні якості (компетентності)

- сприйняття корпоративної культури: визнання цінностей інших людей, терпимість до відмінностей, уміння працювати в команді, визнання загальних інтересів колективу, здатність до компромісу, стриманість, уміння підкорятися, тощо;

- специфічні для певного виду діяльності: знання ринкової ситуації та тенденцій розвитку певної сфери, спеціальні знання, прагнення до постійного їх вдосконалення, тощо;

- «вузлові» компетентності: володіння комп'ютерною технікою, інформаційними технологіями, техніка організації бізнесу, планування, прийняття рішень, а також супутні знання, як то, знання іноземної мови, вміння керувати автомобілем, тощо.

Список використаних джерел:

1. Занина Л. В., Меньшикова Н.П. Основы педагогического мастерства / Серия «Учебники, учебные пособия». Ростов н/Д.: Феникс, 2003. С: 109-110

2. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті (2003) URL: <https://readbookz.net/books/220.html> (дата звернення: 24.05.2022).

3. Мушинські А. Вимоги сучасного ринку праці до професійних та особистісних якостей фахівців у контексті їх безперервної освіти в Польщі. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія : Педагогіка. 2014. № 3. С. 141-146. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2014_3_25 (дата звернення: 24.05.2022).

4. Ткачук С. І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку професійної освіти в умовах ринку праці. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки. 2017. Вип. 2. С. 266-270. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VZhDUP_2017_2_49 (дата звернення: 24.05.2022).

Тема 11. Психологічне благополуччя, як показник професійної самореалізації людини.

Внутрішнє прагнення особистості бути благополучною, щасливою, тощо, базується на основі зміни парадигми життя сучасної людини, яка стає активним суб'єктом власного буття та діяльності, творцем, який сам ставить цілі, активізує зусилля, спрямовує власний розвиток для досягнення бажаного благополуччя [1].

Психологічного благополуччя людини залежить від балансу позитивних і негативних емоцій, віку, статі, батьківського ставлення, культурної приналежності, сімейного статусу, особливостей середовища життєдіяльності, тощо. Також є зв'язок психологічного благополуччя з рядом особистих рис: альтруїзмом, оптимізмом, толерантністю, життєстійкістю, а також здатність до любові, дружби, наявність віри у що-небудь, усвідомлення життя і позитивний характер міжособистісних відносин [2].

Психологічне благополуччя особистості майбутнього фахівця є важливою умовою ефективності та успішності його майбутньої професійної діяльності, що вимагатиме від нього реалізації власних можливостей.

Серед найсуттєвіших бар'єрів самореалізації можна виділити такі:

- нездатність стати суб'єктом власного саморозвитку (роль такого суб'єкта виконують інші);
- нерозвинутість здібностей до саморозуміння, самопізнання, нечіткість уявлень про себе, що призводить до неадекватної постановки цілей;
- несформованість механізмів саморозвитку: неприйняття себе, неправильні уявлення про власні перспективи;
- стереотипи та установки, пов'язані із перебільшенням чи неадекватною значимістю інших людей тощо [3].

Узагальнена модель психологічного благополуччя включає шість складових:

- позитивне ставлення до себе і свого минулого життя (самоприйняття); наявність цілей і захоплень, що надають життю смисл (мета в житті);
- здатність виконувати вимоги повсякденного життя (компетентність);
- почуття постійного розвитку і самореалізації (особистісне зростання);
- взаємини з іншими, пронизані турботою і довірою (позитивні взаємини з іншими);
- здатність дотримуватись власних переконань (автономність) [3].

Успішність самореалізації та психологічне благополуччя особистості полягає у забезпеченні можливостей розвитку «Я» за допомогою власних зусиль, спільній діяльності з іншими людьми (ближнім і далеким оточенням), суспільством у цілому.

Психологічне благополуччя особистості припускає збалансований і гармонійний розвиток різних аспектів особистості шляхом докладання зусиль, спрямованих на розкриття особистісного потенціалу. Оскільки осмисленість життя, пов'язана із показниками психологічного благополуччя та самореалізації особистості, то її зростанню сприятиме зростання показників усвідомлення життєвих цілей, їх реалістичність та оцінка ймовірності їх досягнення [3].

Благополуччя працівника складається з суб'єктивного благополуччя, благополуччя у професійній діяльності та психологічного благополуччя.

Професійна діяльність суттєво впливає на працівників, що іноді може негативно позначатися на їхньому суб'єктивному і психологічному благополуччі.

Психологічне благополуччя особистості в професійному середовищі визначає також переживання нею психологічного благополуччя власного життя в цілому. В зазначеному плані відсутні єдині категоріальний апарат та концептуальні аспекти психологічного благополуччя особистості в професійному середовищі.

Середовище професійної діяльності для працівника є полем його

соціальної реальності, на якому розвиваються його взаємини та стосунки з іншими людьми, формуються соціальні очікування, розгортається його життєдіяльність та вибудовуються життєві перспективи. Це не лише забезпечує статус особистості, але також пов'язується із суспільними процесами. Працівник, який задоволений своєю роботою, добре виконуватиме свої обов'язки та буде відданий своїй роботі та організації [1].

Психологічне благополуччя особистості в цілому переживається у випадку співпадіння індивідуальних смислів, цінностей, інтересів та цілей працівника з цілями організації, де він працює. Таким чином, переживання психологічного благополуччя працюючої особистості може виникати внаслідок сукупної оцінки власного робочого життя в контексті позитивної оцінки самого середовища професійної діяльності та позитивної оцінки результатів своєї роботи.

Задоволеність чи незадоволеність працею, професією є одним з багатьох психологічних наслідків праці, і, не найважливішим з них, проте, зміст роботи людей впливає на їхню розумову діяльність, їхні цінності, сприйняття себе і орієнтації щодо навколишнього світу, а впливи праці на особистість не опосередковані відчуттями щодо самої роботи, такими як задоволеність роботою чи відчутий стрес.

На рівень задоволення працівниками роботою та продуктивність діяльності в цілому впливають смислове набуття цінності роботи, розвиток професійних навичок та компетенцій, професійне самовизначення, автономія, самореалізація та організаційна справедливість. Загалом дослідники, які пропонують розглядати психологічне благополуччя в професійному середовищі у контексті поняття «задоволення роботою» зауважують на афективному аспекті цього переживання, що обмежує розгляд зазначеного феномену як суб'єктивного, динамічного та багатовимірного.

Ознаки психологічного благополуччя працюючої особистості працівника:

- суб'єктивна оцінка людиною власного благополуччя, навіть якщо це не збігається з об'єктивними поглядами оточуючих;

- переживається в процесі безпосереднього виконання людиною роботи у середовищі, в якому здійснюється професійна діяльність, і включає оцінки працівниками як самого так і оцінку інших сфер життєдіяльності, в яких вони функціонують;

- приживається людиною як спроможність здійснювати професійну діяльність, тобто в контексті професійно-важливих особистісних властивостей та можливостей їхньої реалізації.

Позитивний психологічний потенціал визначається як позитивний психологічний стан розвитку особистості, який характеризується:

- упевненістю (самореалізацією) у тому, щоб взяти на себе відповідальність і прикласти необхідні зусилля, щоб досягти успіху в складних завданнях;

- позитивною атрибуцією (оптимізмом) стосовно досягнення успіху зараз і в майбутньому;

- наполегливістю у досягненні цілей і, при необхідності, у переспрямуванні шляхів до цілей (надії) для досягнення успіху;

- стійкістю, яка у разі виникнення проблем та негараздів, що спрямовує до досягнення успіху [1].

В середовищі професійної діяльності психологічне благополуччя особистості розглядається у напрямках:

- психології здоров'я, а саме: професійного здоров'я, професійного довголіття, професійної працездатності, професійного вигорання, професійних дезадаптацій, деформацій та девіацій і спрямоване на збереження, відновлення і підвищення працездатності, що досягається завдяки запобіганню та/або усуненню несприятливих змін в організмі, які виникають в процесі здійснення професійної діяльності та розвиток і розширення функціональних резервів організму й можливості їх мобілізації;

- психології праці: особливості психологічного благополуччя фахівців різних професійних сфер діяльності та його вплив на ефективність діяльності, особливості задоволеності умовами праці, комфортності, адаптованості в сфері

професійної діяльності;

- організаційної психології: позитивних та ресурсних особистісних конструктів суб'єкта діяльності, взаємовпливу готовності до ризику та соціально-психологічного благополуччя керівників; впливу на благополуччя працівників з метою підвищення продуктивності праці, зниження витрат на персонал та ефективність взаємовідносин між керівництвом та персоналом в організаціях [1].

Список використаних джерел:

1. Волинець Н. Операціоналізація поняття «психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)». Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія. 2018. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_1_6 (дата звернення: 25.05.2022).

2. Козьміна Л. Б. Динамика психологического благополучия личности студентов-психологов : дисс. ... канд. психол. наук: 19.00.01 Ярославль, 2014. 174 с.

3. Сердюк Л. З. Особистісна самореалізація та психологічне благополуччя як основні стратегічні лінії мотивації учіння студентів ВНЗ Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 687. Педагогіка та психологія. Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2014. С. 151-159.

Тема 12. Професіоналізм. Кар'єра.

Професіоналізм людини характеризується не стільки рівнем знань, умінь і високих професійних результатів в певній сфері діяльності, скільки внутрішньою системою організації її свідомості і психіки. Професіоналізм можна розглядати як систему набутих упродовж професійного навчання якостей, умінь мислити й діяти професійно. Професіоналізм можна розглядати як властивість особистості, як процес і як стан [9].

Як властивість особистості, професіоналізм є результатом індивідуального розвитку людини в процесі його професійного становлення. Професіоналізм являє собою сукупність найбільш стійких особливостей людини, що забезпечують якісний рівень його професійної діяльності.

Професіоналізм, як процес, має окремі стадії розвитку:

а) становлення професіоналізму, коли людина вже працює, але ще не володіє повним набором якостей справжнього професіонала та результативність його діяльності недостатньо висока;

б) власне професіоналізм, коли людина стає професіоналом, демонструє стабільно високі результати;

в) майстерність як певна вершина професійних досягнень;

г) екс-професіоналізм, коли людина постає порадником чи навіть наставником для інших фахівців.

Професіоналізм, що розглядається як стан людини-професіонала, може мати внутрішній і зовнішній прояви. Внутрішньо стан професіоналізму, виявляється у відчутті людиною комфорту в обставинах здійснення професійної діяльності. Зовні стан професіоналізму проявляється як ступінь адаптивності людини до умов професійного середовища.

Професіоналізм є діловою і моральною рисою особистості. Професійна етика – це сукупність моральних норм, які визначають ставлення людини до свого професійного обов'язку і моральні відносини людей у трудовій сфері [9].

Змістом професійної етики є кодекси поведінки, які наказують певний тип моральних взаємин між людьми і способи обґрунтування даних кодексів. Зараз в Росії виявляється необхідність вироблення нового типу професійної моралі, що відбиває ідеологію трудової активності на основі розвитку ринкових відносин. Йдеться перш за все про мораль нового середнього класу, що становить переважна більшість робочої сили в економічно розвиненому суспільстві.

У сучасному суспільстві особистісні якості індивіда починаються з його ділової характеристики, ставлення до праці, рівня професійної придатності. Все це визначає виняткову актуальність питань, що становлять зміст професійної етики. Справжній професіоналізм спирається на такі моральні норми, як борг, чесність, вимогливість до себе і своїх колег, відповідальність за результати своєї праці.

Для адекватної оцінки професіоналізму представляється доцільним використовувати певні критерії. Критерії – це показники, на основі яких можна судити про рівень професіоналізму. Вони можуть бути двох видів: зовнішні по відношенню до людини (об'єктивні) і внутрішні (суб'єктивні).

Виділяють три провідних (узагальнених) критерії професіоналізму людини:

1. Критерій професійної продуктивності, який характеризує рівень професіоналізму людини і ступінь відповідності його соціально-професійним вимогам. Складовою цього критерію є показник ефективності професійної діяльності, яка складається з економічної (співвідношенням доходів до витрат при отриманні кінцевого результату), психологічної (співвідношення задоволеності фахівця і психофізіологічної «ціни» його діяльності), соціальної (відношення корисного соціального результату до соціальних витрат цієї групи працюючих), клієнто-центрованна (ступінь орієнтації суб'єкта праці не на миттєву вигоду, а на довгострокові взаємини зі споживачем).

2. Критерій професійної ідентичності характеризує значимість для людини професії і професійної діяльності як засобу задоволення своїх потреб і розвитку свого індивідуального ресурсу. Оцінюється на основі суб'єктивних показників, включаючи задоволеність працею, професією, кар'єрою, собою.

3. Критерій професійної зрілості як вміння людини співвідносити свої професійні можливості і потреби з професійними вимогами, які до нього висуваються. Сюди входять професійна самооцінка, рівень домагань, здатність до саморегуляції та ін. В структурі професійної самооцінки виділяють операційно-діяльнісний і особистісний аспекти. Перший з них пов'язаний з оцінкою себе як суб'єкта діяльності і виражається в самооцінці рівня професійної вмілості (сформованості умінь і навичок) і рівня професійної компетентності (системи знань). Другий аспект виражається в оцінці своїх особистісних якостей в співвідношенні з ідеалом («Я-ідеальне») професійної Я-концепції [9].

Треба розрізняти поняття «фахівець» і «професіонал». Фахівець володіє методами, засобами й техніками відповідної сфери професійної діяльності. А професіонал крім всього цього, володіє ще й цінностями, ідеалами й цілісною професійною культурою. Професіонал прагне до максимального спрямування здібностей на реалізацію визначальних цінностей або провідного нормативного

смислу. В оволодінні будь-якою професією процес осягнення сенсу своєї діяльності постає механізмом становлення духовності професіонала. Балл Г. вважає, що професіонал – це поняття, яке є ширшим за будь-яку професію. Духовний професіоналізм, на його думку, полягає в любові до справи, яку суб'єкт виконує [1].

Кар'єра – процес свідомого здійснення професійного або посадового просування в області суспільної, службової, наукової і іншої діяльності, що сприяє отриманню людиною певного статусу, який гарантує професійне самоствердження. Кар'єрне зростання означає, що людина може реалізувати себе як суб'єкт суспільства, а з іншого, – що її діяльність достатньо високо оцінена іншими. Отже, кар'єра є стимулом у професійному становленні працівника та розвитку його особистісного потенціалу

З організаційної точки зору кар'єра розглядається як сукупність взаємопов'язаних рішень особи про вибір того чи іншого варіанта майбутньої діяльності, виходячи з можливостей, які перед нею відкриваються, подолання розбіжностей між реальним і бажаним її посадовим становищем.

Класичні етапи кар'єри: попередній, становлення, просування, збереження та підтримування досягнутого, завершення.

Попередній (підготовчий) (до 25 р.) пов'язаний з одержанням середньої чи вищої освіти, професії. В цей період людина може змінити декілька видів діяльності в пошуках такої, яка б найкраще її задовольняла. Якщо така діяльність визначена, починається процес самоствердження працівника як особистості.

Становлення (адаптаційний) (25-30 рр.) – це період освоєння здобутої професії, набуття досвіду, навичок. На цьому етапі формується кваліфікація, виникає необхідність незалежності. В цей період створюється сім'я, що мотивує працівника до збільшення свого доходу.

Просування (30-45 рр.). В цей період іде процес росту, просування по службі, зростає потреба в самостверженні, досягненні більш високого статусу.

Збереження та підтримування досягнутого (45-60 рр.) характеризується

діями закріплення досягнутих результатів, наступає найвищий рівень удосконалення кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності. Людина досягає вершин незалежності і самоствердження.

Завершальний етап (60-65 рр.) – пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію.

Типові помилки у реалізації професійної кар'єри:

1. Професія обирається не у відповідності до інтересів, схильностей, здібностей, можливостей і навичок особистості. В цій ситуації, частіше за все, професійний вибір визначається випадковими факторами. Наприклад, можливість отримати місце по знайомству, ситуативна престижність професії, близькість роботи до місця проживання тощо. При цьому людині важко реалізувати власний професійний потенціал і розвиток кар'єри в межах відповідної професійної сфери ускладнюється.

2. Недооцінка значення ефективності перших кроків у навчанні та професійній діяльності. Наприклад, людина навчаючись певній професії, переконана, що не буде працювати за спеціальністю, бо це не престижно, не вигідно чи безперспективно. У такому випадку втрачається час, кошти на навчання, і головне – відсутнє подальше бачення власного місця і ролі у професійній сфері.

3. Не вміння змінити ставлення до проблем і помилок, які виникають під час розгортання кар'єри. Не варто сприймати складності і помилки як перешкоди на шляху професійного зростання, адже вони лише спосіб змінити поведінку та спробувати діяти знову, але по-іншому.

4. Нерозуміння і недооцінка факторів, які викликають кар'єрну кризу.

За характером впливу виділяють:

1) фактори стримування, які мають індивідуальне походження і визначаються недостатністю внутрішніх ресурсів і способів їх мобілізації. Наприклад, низький рівень потреб, слабкість мотивів, нестача знань та досвіду, хвороба тощо;

2) фактори опору, які діють від зовнішнього джерела. Наприклад, це

кар'єрна конкуренція, об'єктивні і специфічні організаційні складності порядку розгортання кар'єри, неузгодженість у системі інтересів працівника й організації.

Готовність до вирішення непередбачених ситуацій.

Соціально-економічні зміни в країні змушують людину постійно знаходитись в ситуації невизначеності, пошуку, вимагає готовності до вирішення непередбачених ситуацій, що спонукає особистість до перебудови своїх життєвих відносин, до самоосвіти та самовдосконалення.

Суспільство відчуває потребу у професійно-мобільному кваліфікованому працівнику, якому притаманна готовність до зміни і переорієнтації професійної діяльності, психологічна готовність до стану безробітного та здатність брати на себе відповідальність за власну долю.

Внутрішня готовність до зміни професії.

Готовність до зміни професії – це характеристика особистості, обумовлена подіями, які спонукають людину до перетворення самої себе й навколишнього середовища, а результатом постає внутрішня принципова готовність до вільного вибору або зміни трудової діяльності, професії та місця роботи у відповідності з професійними інтересами, нахилами, здібностями, професійною освітою, станом здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці.

Готовність особистості до зміни професії становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили.

Стану готовність особистості до зміни професії сприяє розвиток таких якостей робітника, як здатність вдосконалюватися в професії, готовність переключатися на інший вид діяльності, бути професійно і економічно мобільним, підприємливим тощо.

Для формування внутрішньої готовності особистості до зміни професії необхідно:

- сформувати установку на власну активність та самопізнання як основу професійного самовизначення;

- сформувати вміння аналізувати різні види професійної діяльності, враховуючи спорідненість їх за психологічними ознаками і подібністю до людини;
- сформувати вміння зіставляти «образ Я» з вимогами професій до особистості та потребами ринку праці;
- забезпечити розвиток професійно важливих якостей.

Список використаних джерел:

1. Балл Г. О. Духовність професіонала і педагогічне сприяння її становленню: орієнтири психологічного аналізу. *Професійна освіта: педагогіка і психологія*: укр.-пол. щоріч. / за ред. Левовицького Т., Зязюна І., Вільш І., Ничкало Н. Київ, 2000. С. 217-232.
2. Бендюков М. А., Соломин И. Л. Ступени кар'єри: азбука профориєнтації. Санкт-Петербург: Речь, 2006. 240 с.
3. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. Київ.: Кондор, 2003. 96 с.
5. Принципи управління та реалізації успішної кар'єри в сучасному світі (курсова робота). URL: http://5ka.at.ua/load/menedzhment/principi_upravlinnja_ta_realizaciji_uspishnoji_kar_eri_v_suchasnomu_sviti_kursova_robota/38-1-0-24366. (дата звернення: 23.05.2022).
6. Професія. Кар'єра. Успіх. Метод. посіб. / Автори-упоряд.: Лях Т. Л., Малієнко Ю. М., Троценко Н. Є., Цюман Т. П., Шеламкова А. М.; За заг. ред. Т. П. Цюман. Київ: Основа-Принт. 132 с.
7. Сушенцева Л.Л. Психологічні аспекти формування професійної мобільності як умови гуманізації сучасної освіти. URL: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/> (дата звернення: 23.05.2022).
8. Уруський В. Професійна орієнтація учнівської молоді. Директор школи, № 38-39. 2010. С. 3-44.
9. Характеристика поняття «професіоналізм». URL: https://stud.com.ua/158280/psihologiya/harakteristika_ponyattya_profesionalizm (дата звернення: 23.05.2022).

РОЗДІЛ V. Я і моя майбутня професійна діяльність

Тема 13. Особисті і професійні цінності, їх роль у виборі майбутньої професії.

Вибір напрямів життєвого шляху, основних ліній самореалізації особистості – це, перш за все, вибір головних життєвих цінностей. Саме тому, на професійне самовизначення безпосередньо впливає ціннісна сфера особистості. Адже, відповідно до цінностей формуються життєві цілі, плани,

домагання учнів, які визначають свій професійний шлях. Орієнтуючись у широкому діапазоні соціальних, загальнолюдських цінностей, старшокласники обирають з них ті, які найбільш пов'язані з їх домінуючими потребами.

Цінності – це явище чи процес духовного або матеріального характеру, який має позитивну чи негативну значимість для окремого індивіда та здатний слугувати його інтересам чи потребам, те що людина особливо цінує в житті, чому надає особливий позитивний життєвий смисл.

Поняття особистісні цінності, на думку І. Беха, пов'язане з освоєнням конкретними індивідами суспільних цінностей, отже, за ними закріплена значущість для людини особистісного смислу певних об'єктів, подій, явищ. Особистісні цінності є внутрішнім стрижнем особистості.

Таким чином, ціннісні орієнтації базуються на системі цінностей, які усвідомлюються й привласнюються людиною, а надалі знаходять своє втілення в ціннісному ставленні особистості до себе, навколишньої дійсності, професійної діяльності. Основи ціннісного ставлення до праці закладаються в дошкільному і молодшому шкільному віці. Ставлення до цінностей у молодшого школяра досить суб'єктивне та емоційно забарвлене, воно ще не має тих розвинених форм, які є у старших школярів, але це уже начало майбутніх цінностей, ідеалів і прагнень. У підлітковому віці, спочатку особистість отримує інформацію про існування певної цінності та умови її реалізації, потім цінність, яка пізнана, приймається або відкидається. Залежно від цього відбувається інклюзія (включення в особисто визнану систему цінностей) та динамізм (зміни особистості, які зумовлені прийняттям цінностей), або ж негативно – байдуже, іноді навіть вороже ставлення до цінностей. Юнацький вік – період інтенсивного формування системи ціннісних орієнтацій, що впливає на становлення характеру і особистості в цілому. Процес формування ціннісних орієнтацій стимулюється значним розширенням спілкування, зіткненням з різноманітним форм діяльності, поглядів, ідеалів. Поява переконань в юнацькому віці свідчить про становлення ієрархії цінностей.

В психолого-педагогічній науці доведено, що в основі становлення ціннісної сфери в старшому підлітковому і юнацькому віці лежить особистісне самовизначення, яке пов'язане з активним визначенням своєї позиції щодо власного майбутнього, ставленням до майбутньої сфери професійної діяльності, визначенням на цій основі сенсу свого власного існування.

Так, найбільш значущою потребою в юнацькому віці є потреба професійного та особистісного самовизначення, яка обумовлює активізацію самосвідомості юнаків, визначає її змістовну характеристику та стає головною рушійною силою подальшого розвитку. На думку І. Волощук, значним важелем ефективного професійного становлення особистості є її здатність віднаходити особистісний смисл у майбутній професійній діяльності. Сформовані професійні ціннісні орієнтації, вважає дослідниця, впливають на усвідомлення особистістю смислу її майбутньої професійної діяльності, надають їй особистісну значущість і диференціюються за ознакою професійних намірів. За допомогою професійних ціннісних орієнтацій здійснюється можливість осмисленого ставлення особистості до вибору майбутньої професії. Дослідниця доводить, що професійні ціннісні орієнтації є одним із провідних спонукальних чинників професійного самовизначення. При цьому особистість використовує суспільні цінності, як орієнтир свого самовизначення та формує свою індивідуальну систему ціннісних орієнтацій.

На первинному етапі вибору професії починають формуватися професійні цінності, які особистістю детермінуються як найбільш значущі. Саме цінності створюють ядро в професійній діяльності і внутрішньому світі людини. У свою чергу, сама особистість починає ідентифікувати себе як представника певної конкретної професії. Наступним кроком у процесі формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців є розвиток професійно-ціннісного ставлення як активного аспекту репродукції ціннісних характеристик тієї професійної діяльності, в якій воно було сформовано і виступає надбанням особистості.

Таким чином, профільне та професійне самовизначення детермінує активізацію самосвідомості учнів, визначає її змістовну характеристику та стає

головною рушійною силою подальшого розвитку. Виступаючи системоутворюючим фактором соціально активної позиції молоді людини, ціннісні орієнтації впливають на взаємозв'язок її потреб і мотивів та розвиток і формування особистості, на вибір життєвого шляху.

Варто зазначити, що кожна професійна діяльність має певні вимоги до ціннісної сфери фахівця. Професійні цінності – це орієнтири, на основі яких людина обирає, засвоює та виконує свою професійну діяльність, досягає професійної майстерності, ефективно вирішує виробничі завдання тощо. Отже, з одного боку людина має свою власну систему ціннісних орієнтацій, яка відносно до професійної сфери постає як система професійної спрямованості й ставлення до професійної діяльності та її різних сторін, що визначає спрямованість професійної діяльності, надає їй вагомості, містить зміст, дає змогу зайняти певну позицію, регулює поведінку, формує способи самоактуалізації. А іншого боку є певні вимоги конкретної професійної діяльності до ціннісної сфери особистості, які висвітлені у професіограмі професій. Саме тому, при виборі професій важливо знати, що саме для вас є найбільш важливим і значущим у житті, ваші індивідуальні особливості й можливості і узгоджувати зазначене з вимогами до особистості з боку бажаної професії.

Допомогти у кращому усвідомленні власної ціннісної системи покликані психодіагностичні методики. Наприклад, методика діагностики ціннісних орієнтацій «Якорі кар'єри» (автор Е. Штейн) дає змогу визначити ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси, соціально зумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Тест дозволяє виявити ієрархію наступних ціннісних кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Також доволі інформативною є методика «Яким я бачу своє майбутнє». Потрібно у довільній формі прописати якими ви стали через 10, 15, 20 років свого життя, чим займаєтесь, ваш звичайний день. Дана методика дозволяє

виявити, що для вас ціннісно у житті та проаналізувати чи дозволить бажана сфера професійної діяльності задовольнити бажання, потреби, інтереси, мрії тощо, важливі саме для вас.

Доречи на співбесіді роботодавці часто цікавляться у кандидатів на посаду: «Які їх плани на найближче майбутнє?», «Ким ви бачите себе через 5 років?» Отже, прописування свого майбутнього є корисною вправою (навичкою), яка дозволяє узагальнювати і аналізувати особистісну інформацію.

«Методика на визначення типу особистості і професійних уподобань» (автор Дж. Голланд) окрім опису певного типу особистості, який відповідає особливостям відповідного професійного середовища, ще визначає домінуючі цінності. Так, реалістичному типу особистості притаманні матеріальні цінності (речі, гроші), соціальний статус; дослідницькому – знання, науковий пошук, інтелект; соціальному – взаємодія з іншими людьми; естетичний тип – творчість, краса; підприємницький – активність, досягнення результатів, управління; конвекційний – регламентованість, структурованість, упорядкованість.

Потрібно пам'ятати, що різні професії сприяють реалізації тих чи інших особистих цінностей людини, а можуть навпаки стати перешкодою у досягненні того, що для людини важливо. У другому випадку виникає дисбаланс і людина не задоволена собою і своєю професією. Тож важливо узгоджувати власні професійно-ціннісні орієнтації і професійні цінності.

Список використаних джерел

1. Бех І. Д. Вибрані наукові праці: в 2 т. Чернівці: Букрек, 2015. Том 1: Виховання особистості С. 16-18.
2. Волощук І. П. Формування професійних ціннісних орієнтацій старшокласників в умовах технічного ліцею: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.07. Київ, 2013. 19 с.
3. Грачева О. Г. Ценности и мотивы личности как факторы выбора профессии выпускниками школ // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Акмеология образования. Психология развития. 2012. Т. 1, Вып. 2. С. 15-18.
4. Повар І., Повар. О. Ціннісний вимір професійної підготовки майбутнього фахівця. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Л. Українки*, 2016. № 2(304). С. 94-100.
5. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. В. Семенової. Одеса: Пальміра, 2006. С. 202.
6. Філософський енциклопедичний словник / гол. ред. В. І. Шинкарук. Київ: Абрис, 2002. С. 707-708.

Тема 14. Професійний ідеал як стимул до самовдосконалення.

Ідеал – образ бажаного, взірець досконалості, що служить прикладом для особистості в діях і вчинках, у поведінці і діяльності. Професійний ідеал можна охарактеризувати як взірець професійної довершеності, досконалості виконання професійних дій, ідеальне вирішення поставленого професійного завдання.

Задаймося питанням, а хто може бути професійним ідеалом для підлітка? Звичайно, це значимий дорослий, значимий інший: тренер, вчитель, герой аніме, медійна особа, знайомий дорослий із кола контактів родини підлітка тощо. Значимий інший – загальний термін для позначення людини, яка має важливе значення для життя індивіда, наприклад, член сім'ї або близький друг сім'ї. Цей термін (significant other) вперше був використаний американським психіатром, психотерапевтом і психоаналітиком Гаррі Стеком Салліваном [1].

Зазначимо, що роль значимого дорослого у житті підлітків вирізняється особистісним впливом на молоду людину. Зважаючи на те, що важливим новоутворенням підліткового віку є почуття дорослості, учень і підшуковує низку професіоналів серед дорослих людей, які стають його взірцями. Він порівнює, співставляє себе з обраними зразками для наслідування, коригує власну поведінку у відповідності до поведінки обраного ідеалу. Підліток активно перебудовує себе у відповідності до обраного ним ідеалу (значимого дорослого), копіює стиль взаємодії з оточуючими та способи вирішення питань. Значимий дорослий стає моделлю, зразком наслідування для підлітка.

Отже, значимий дорослий, це людина, роль якої для підлітка є ключовою, оскільки являється зовнішньою моделлю, зразком, ідеалом. Мусимо зазначити, що не завжди це дорослий, який знайомий підлітку. У ролі значимого може бути людина політики, сцени, інших публічних сфер, навіть квазі особистість,

персонаж фільму тощо.

Процес ідентифікації зі значимим дорослим є важливим механізмом самовдосконалення підлітка. Ідентифікація через наслідування та копіювання ідеалу. Наслідування, це свідомо чи несвідомо поведінка людини, спрямована на відтворення вчинків, манер, рухів, досвіду інших людей. наслідування є одним з шляхів засвоєння людиною суспільного досвіду, оволодіння нормами поведінки, професійними уміннями, навичками тощо [5, 146].

Для підлітка дуже важливо знайти авторитет, професійний ідеал, зразок для наслідування у професійному житті. Так Стів Джобс, засновник Apple, зазначав: «Розберіться в собі і зрозумійте, що ж ви любите. Робота займе велику частину вашого життя, і єдиний шлях до самоповаги – робити те, що ви вважаєте вартим великих зусиль. А єдиний спосіб виконати таку роботу – це любити те, чим ви зайняті. Робіть те, що любите» [4]. Його першим правилом було – знайти хороших вчителів, авторитетів у справі, вивчати їх досвід, керуватися ефективними рішеннями: «Не важливо, наскільки ви гарно розбираєтеся у певній справі – шукайте людей, які знають більше ніж ви, навчайтеся в них» [2].

Розглянемо біографії професіоналів сучасності, які можуть бути ідеалом професійної кар'єри та надихати своїм прикладом.

Ілон Маск – інженер, підприємець, винахідник, інвестор. Засновник компаній «SpaceX», «PayPal», Neuralink і The Boring Company, головний дизайнер, генеральний директор і голова ради директорів «Tesla Inc.», що керує заводом Tesla. Історія успіху Ілона Маска складається з наполегливості, чітко визначених цілей та уміння ризикувати.

Марк Цукерберг – американський програміст і підприємець, засновник компанії Meta, розробник соціальної мережі Facebook. Цукерберг став багатим завдяки природній потребі людей до спілкування та їхньому прагненню до популярності. У лютому 2004 р. він створив соціальну мережу Facebook, в якій користувачам пропонувалося розміщувати фотографії та різноманітну інформацію про себе.

Стівен Хокінг – англійський фізик-теоретик, космолог і автор багатьох книжок, директор з досліджень Центру Теоретичної Космології Кембриджського університету, відомий своїми дослідженнями в астрофізиці, зокрема теорії чорних дір. Впродовж усього життя фізик не припиняв працювати. Дідусь трьох онуків, він і далі активно займався наукою, писав книжки. Він залишався оптимістом у плані свого фізичного здоров'я: «Людська раса така немічна, якщо порівнювати з Всесвітом, що бути інвалідом – не така вже й важлива річ з точки зору космосу. Перекоаний, моя інвалідність має стосунок до того, чому я широковідомий. Людей зачаровує контраст між дуже обмеженими фізичними можливостями та широченною природою Всесвіту, з якою я маю справу. Я – архетип генія-інваліда, чи, краще сказати, генія з обмеженими фізичними можливостями, щоб бути політично коректним. Принаймні, я очевидно маю обмежені фізичні можливості. А от чи геній я – це питання сумнівне».

Цікаво, чи схожі історії успіху будуть серед видатних українців?

Тіна Кароль – українська співачка та акторка, телеведуча, громадська діячка. Народна артистка України. Хочеться зазначити складові професійної кар'єри співачки Тіни Кароль, яка пропонує власну формулу успіху: «Робіть щиро свою справу, мрійте сміливо, будьте чистими».

Борис Тодуров – український лікар-кардіохірург грецького походження, доктор медичних наук, професор, заслужений лікар України, член-кореспондент Національної академії медичних наук України, директор Інституту серця МОЗ України. Борис Тодуров домігся успіху наперекір обставинам, часу, загальноприйнятим уявленням про те, що можливо зробити.

Ліна Костенко – українська письменниця, поетеса-шістдесятниця. Лауреатка Шевченківської премії, Премії Антоновичів. Професійний шлях поетеси Ліни Костенко почався з шістнадцяти років, коли вона випустила перші вірші. Вислови поетеси актуальні та влучні, процитуємо її слова: «Огидна річ – наша терплячість. Наша звичка відмовляти собі у всьому. Так все може відмовитися від нас».

Жан Беленюк – український спортсмен і політик. Борець греко-римського стилю. Багаторазовий чемпіон світу і Європи, призер цих змагань, чемпіон Олімпійських ігор у Токіо. Жан Беленюк зазначає, що власний маркетинг невід’ємна складова успіху.

Отже, пошук професійного ідеалу спонукає підлітків за допомогою вивчення професійної кар’єри, професійного шляху значимого іншого, віднаходити професійні сфери, які захоплюють. Професійний досвід відомих людей демонструє підліткам, що різні складні ситуації вже відбувалися та вирішувалися іншими. Вивчення біографій та професійного шляху відомих людей допомагає підліткам навчитися порівнювати, аналізувати, проводити аналогії та приміряти на себе різні професії з усіма їх особливостями, труднощами та успіхами.

Шукайте професійний ідеал серед людей, які успішні у своїх професіях, вивчайте біографії особистостей, які надихають до самореалізації.

Список використаних джерел:

1. Велика психологічна енциклопедія. Значимий інший. URL: <http://enc.com.ua/velika-psixologichna-enciklopediya/znach-izar/101592-znachimijinshij.html> (дата звернення: 24.05.2022).
2. Десять порад маркетологу від Стіва Джобса. URL: <https://blog.sikorskychallenge.com/2021/02/10-porad-vid-stiva-dzobsa.html> (дата звернення: 24.05.2022).
3. Українці, які прославили незалежну Україну. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/08/24/ukrayinczi-yaki-proslavyly-nezalezhnu-ukrayinu/> (дата звернення: 23.05.2022).
4. Правила життя Стіва Джобса. URL: <https://fgritb.knukim.edu.ua/home/news/pravila-zhittya-stiva-dzhobsa.html> (дата звернення: 24.05.2022).
5. Психологічний словник / Авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергеєнкова; За ред. Н. А. Побірченко. Київ: Наук. світ, 2007. 274 с.

РОЗДІЛ VI. Індивідуальна освітня траєкторія

Тема 15. Фактори впливу на вибір майбутньої професії. Помилки при виборі професії та їх наслідки.

Свідомий і обґрунтований вибір професії є одним із визначальних життєвих рішень випускників закладів загальної середньої освіти. В

означеному контексті свідомий вибір означає, що молода людина розуміє важливість цього кроку у своєму житті і відповідальність за здійснений вибір, а обґрунтованість обумовлена усвідомленістю перспектив розвитку даної професії, інформованістю щодо її специфіки, тенденцій розвитку ринку праці, і головне наявністю інтересу, нахилів і здібностей до професійної діяльності саме у обраній галузі праці.

З найбільш впливових факторів впливу на вибір випускниками майбутньої професії можна виділити, це батьки, однолітки, засоби масової інформації, навчальний заклад, практичне знайомство з професією, спілкування з представниками професій, тощо.

За класичними підходами, існує вісім основних факторів впливу на вибір майбутньої професії (за Є. Клімовим): позиція старших членів сім'ї (батьків або осіб, які їх замінюють); позиція однокласників, друзів (однолітків); позиція класного керівника, вчителів-предметників, педагогічних працівників закладів позашкільної освіти, тренерів, та ін.; особисті професійні плани (уявлення про етапи набуття професії); наявність певних здібностей, професійних уподобань; рівень домагань стосовно суспільного визнання, прагнення до життєвої самореалізації; інформованість про світ професій, про сучасний ринок праці; схильності до певного роду діяльності.

Стисло зупинимось на найбільш впливових, на нашу думку, факторах.

Позиція старших членів сім'ї. Як правило батьки, інші дорослі члени родини обирають наступні варіанти поведінки, ідеальна ситуація, якщо батьки і діти одностайні в питанні стосовно вибору професії і дорослі тільки сприяють означеному вибору корисними порадами. Однак, частіше дорослі не згодні з вибором і наполягають змінити його. Тому молодим людям доводиться вступати в дискусію с цього приводу, і шукати додаткові аргументи на користь наміченого вибору. Інша протилежність, коли дорослі надають дітям повну свободу вибору, що вимагає від них самостійності і відповідальності в обмірковуванні власного професійного майбутнього.

Однак більшість батьків вважають за необхідне надавати допомогу дітям

у виборі професії, мотивуючи тим, що тільки достатній життєвий досвід може бути запорукою для успішності цього важливого кроку. Означений вплив батьків різний.

Негативний вплив батьків на вибір професії старшокласниками може проявляється у наступному:

- часом батьки не мають досить повних уявлень про інтереси, схильності, здібності своїх дітей і особливості вимог обраної ними професії;
- деколи батьки, не зважаючи на інтереси й захоплення дітей, наполегливо рекомендують вибір професії не привабливої для них;
- іноді батьки, незалежно від свого соціального, матеріального стану й рівня освіти, націлюють своїх дітей на обов'язкове набуття вищої освіти, частіше радять не вибір професії, а вибір навчального закладу.

Також є певна залежність вибору професії старшокласниками від соціального та матеріального стану батьків та виду їх професійної діяльності. Вплив батьків різних соціальних прошарків суспільства неоднаковий і залежить від сфери їх праці.

Позиція однокласників, друзів, однолітків. У підлітковому віці дружні зв'язки вже дуже міцні і можуть суттєво впливати на вибір професії. Особливу небезпеку створює ситуація, коли вибір здійснюється не за власним переконаннями, а виключно під впливом друзів або однокласників, тощо. Такий вплив не є кваліфікованим, і вибір під дією означених обставин може у подальшому житті призвести до незадоволення професією, до байдужості у праці, розчаруванні у професії.

Позиція педагогічних працівників. Спостерігаючи за поведінкою, освітньою та позанавчальною активністю учнів, педагогічні працівники доволі чітко можуть визначити інтереси, схильності, здібності учнів. Тому вони можуть надавати своїм учням доволі слушні поради щодо вибору майбутньої професії.

Здібності та схильності. Вони складають важливу ланку майбутньої професійної придатності. Здібності визначають як індивідуально-психологічні

особливості людини, які допомагають їй досягати успіху в певній діяльності (і не зводяться до знань, навичок). Наявні здібності учня можна виявити не тільки за успіхами в навчанні, а й за досягненнями в найрізноманітніших видах активності поза школою. Схильності людини виявляються в улюблених заняттях, діяльності на яку вона готова витратити значну частку свого часу.

Рівень домагань щодо суспільного визнання. Стійке, властиве даній людині уявлення про те, якого місця у суспільстві вона заслуговує, можна вважати рівнем домагань. Обираючи професію і плануючи трудовий шлях, дуже важливо подбати про реалістичність своїх домагань на перших щаблях професійної підготовки. Найкращий шлях самовиховання реалістичного рівня домагань – включення в життя оточуючих, постійне порівняння своїх успіхів і невдач з досягненнями товаришів, об'єктивне ставлення до їх успіхів.

Основними труднощами при виборі професії можна вважати:

- недостатня поінформованість особи про світ професій і про шляхи набуття професії;
- незнання й невміння оцінити власні індивідуальні особливості і ступінь відповідності власних інтересів і нахилів обраній професії;
- незнання ступеню відповідності стану здоров'я вимогам, які висуває професія;
- невпевненість при прийнятті рішення про вибір професії, сімейні конфлікти, пов'язані з вибором професії, тощо.

Означені труднощі призводять до низки помилок під час вибору професії.

Таким чином, основними чинниками помилок під час вибору професії можна вважати:

1. Орієнтація одразу на професії високої кваліфікації (учений, дипломат, менеджер, тощо). Як правило, вершин професійної кар'єри людина досягає тоді, коли перед цим успішно опанувала початковими ступенями майстерності. Наприклад, успішним керівником можна стати лише той, хто перед цим пройшов достатній шлях виконавця.

2. Вибір професії «за компанію», під прямим або опосередкованим

впливом товаришів. Це бажання не відставати від товаришів, прагнення бути з ними завжди разом. Якщо у друзів збігаються інтереси, нахили, здібності щодо професії – це добре. Якщо ні, спостерігається легковажне ставлення до такого важливого для подальшого життя питання, як вибір професії.

3. Вимога батьків оволодіти саме цією професією. Проблеми виникають у випадку, коли батьки нехтують позицією дитини, не враховують при цьому її інтереси і нахили, а самі діти виявляють пасивність.

4. Поділ професій на «важкі» і «легкі», «престижні» і «непрестижні». Лише за умови мобілізації фізичних та інтелектуальних сил людина може стати успішною у професії, досягти високого фахового рівня, завоювати повагу оточуючих, бути потрібним соціуму. Також кожна професія несе у собі певні елементи романтизму, кожна передбачає творчість, сприяє саморозвитку особистості, тощо.

Престижність певної професії значною мірою визначається особою самого працівника, його авторитетом, ставленням до праці і її результатів. З іншого боку, всі професії, на які є поточний і перспективний попит на ринку праці, непрестижними назвати не можна, оскільки всі вони є соціально й економічно необхідними.

5. Захоплення лише зовнішньою стороною професії. Але кожна професія вимагає зібраності й організованості, стійкої психіки і високої комунікабельності, наявності глибоких знань, підтримування себе у відмінній фізичній формі, тощо.

6. Незнання чи недооцінка своїх можливостей (нахили, здібності, стан здоров'я тощо) та небажання або невміння співвіднесення їх із вимогами майбутньої професії. Нерідко оволодіння певною професією виявляється марною через профнепридатність.

7. Вибір професії на основі особистої симпатії до представника тієї чи іншої професії або шкільного предмета. Наприклад, якщо учневі подобається біологія, то він має розмірковувати про те, як його майбутня трудова діяльність може бути пов'язана з цим предметом, у якому відповідному

навчальному закладі можна оволодіти професією агронома, селекціонера, садівника, мікробіолога, генетика, біохіміка. Якщо подобається іноземна мова, то професій, де необхідне знання мови, багато, це перекладач, екскурсовод, тощо. Тому при виборі професії необхідно враховувати, які реальні заняття та професії стоять за цим предметом.

8. Застарілі уявлення про зміст і характер праці. Матеріально-технічне оснащення багатьох масових професій зараз докорінно змінюється за рахунок ускладнення техніки, яка досить суттєво змінює продуктивність, характер і умови праці, дедалі більше звільняє робітника від фізичного навантаження. Крім того, за назвою професії нерідко прихований зовсім інший зміст праці, яка вимагає від робітника необхідності постійного підвищення кваліфікації.

При виборі професії необхідно враховувати індивідуально-психологічні особливості особистості. Вони накладають відбиток на способи поведінки і спілкування людини, її ставлення до процесу і результатів праці. Від них залежить вплив різних чинників, що визначають рівень нервово-психічної напруги.

Тому насамперед необхідно ознайомити особистість, перед якої постає проблема вибору майбутнього професійного шляху, з вимогами професії до людини. У першу чергу це стосується професійно-важливих якостей.

Професійно-важливі якості, це сукупність якостей людини, які характеризують її як суб'єкта праці, впливають на ефективність професійної діяльності і на успішність її засвоєння.

Існують три основні групи професійно-важливих якостей:

1. Якості, що гарантують професійну спрямованість особистості. Це, як правило, система емоційно-ціннісних відносин людини, яка визначає відповідну ієрархічну структуру мотивів, що спонукають людину до самоствердження у професійній діяльності.

2. Якості, що визначають професійну компетентність особистості. Існують два види професійної компетентності: предметно-професійна компетентність і соціально-професійна компетентність.

3. Особливості психофізіології-особливості мислення, пам'яті, сприйняття, вік, стать, темперамент і характер.

Варто зазначити, на шляху вибору професії нерідко виникають об'єктивні труднощі. Особливу небезпеку створює ситуація, коли вибір здійснюється не за власним переконаннями, а виключно під впливом сторонніх факторів, що може у подальшому житті призвести до незадоволення професією, до байдужості у праці, розчаруванні у професії.

Список використаних джерел:

1. Барабаш Ю. Г., Позінкевич Р. О. Психолого-педагогічні основи вибору професії : навч. посіб. Луцьк: РВВ «Вежа», 2003. 201 с.
2. Климов Е. А. Как выбирать профессию: кн. для учащихся ст. классов сред. шк. 2-е изд., доп. и дораб. Москва: Просвещение, 1990. 159 с.
3. Ліхачова Є. С. Індивідуально-психологічні особливості особистості як підстава для вибору професії. 2012. URL: <http://ua-referat.com> (дата звернення: 20.05.2022).
4. Маклаков А.Г. Общая психология. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 592 с.
5. Побудова кар'єри: навч.-метод. посіб. / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, Т. С. Попова, М. В. Лузан; за ред. О. В. Мельника]. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 172 с.
6. Професія. Кар'єра. Успіх. Метод. посіб. / За заг. ред. Т. П. Цюман. Київ: Основа-Принт, 132 с.
7. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе: учебное пособие. Санкт-Петербург: ООО Издательство «Северо-Запад»; 2006. 76 с.
8. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки. Учебно-методическое пособие для психологов и педагогов. Москва: Генезис, 2005. 208 с.

Тема 16. Формула успішного вибору професії.

Основи професійної орієнтації вперше почали закладатися у Франції та Бельгії в кінці XIX та на початку XX ст. Однак, думки про найбільш оптимальний розподіл людей за різними сферами трудової діяльності з'явилися ще у мислителів минулого (Арістотель, Гален, Т. Мор, Т. Кампанелла, Ф. Бекон, М. Монтень та ін.). Значення професійної орієнтації і правильного вибору професії особливо зросло в кінці XIX ст. в умовах бурхливого розвитку промислового виробництва на засадах машинного виробництва, пов'язаного з розширенням трудової діяльності, появою все нових і нових професій.

Професор Гарвардського університету Ф. Парсонс сформулював у 1908 році три основні фактори вибору професії: майбутньому працівнику необхідно

якісне розуміння самого себе, своїх здібностей, умінь, інтересів, можливостей, обмежень і їх причин; знання вимог та умов досягнення успіху, переваг і недоліків у різних напрямках роботи; правильне, обґрунтоване співставлення двох перших положень.

З часу озвучення Ф. Парсонсом зазначених вище факторів (які лягли в основу профорієнтаційної практики), відбулися значні соціально-економічні й політичні зміни, психологічна наука збагатилась новими фундаментальними доробками й теоріями, але розроблена ним класична модель професійної орієнтації майже не змінилась.

Формула вибору професії «ХОЧУ» «МОЖУ» «ПОТРІБНО» в загальному вигляді відображає первинний алгоритм прийняття оптимального рішення щодо вибору майбутньої професії. Коротко розкриємо суть цих складових:

«ХОЧУ» – це інтереси, бажання, наміри. Це все те, що людина робить із задоволенням, інтересом, захопленням.

«МОЖУ» – це знання, здібності, психологічні особливості, стан здоров'я. Тобто це фізичні, розумові, індивідуальні можливості людини, які знаходять відображення в характері, темпераменті, здібностях.

«ПОТРІБНО» – види професійної діяльності затребувані на ринку праці.

Зазначені складові формули вибору професії знаходяться у взаємозв'язку. У зоні перетину знаходяться професії, які рекомендовані. Вміння зіставляти ці складові є важливою передумовою успішного вирішення питання вибору професії.

Тож для того щоб застосувати формулу вибору професії на практиці потрібно проаналізувати величезний арсенал інформації і відповісти на такі питання:

1. Яка галузь знань мене цікавить?
2. Які види діяльності мені подобаються?
3. Що у мене виходить легко?
4. Які види професійної діяльності подобаються?
5. Що я знаю про особливості бажаної професії?

6. Що мене приваблює в бажаній професії?

7. Чи немає у мене протипоказань до здійснення бажаної професійної діяльності?

8. Чи знаю я власні індивідуальні особливості (здібності, характер, темперамент тощо)?

9. Наскільки в мене розвинені навички, важливі у бажаній професії?

10. Що допоможе мені бути більш успішним у бажаній професії (додаткові знання, компетенції тощо)?

11. Які фактори можуть перешкодити мені у професійній кар'єрі?

12. Чи буде затребувана бажана професія на ринку праці в найближчі роки?

13. Чи є в мене змога пройти професійне випробування в межах обраної професійної діяльності?

14. З яких джерел я можу отримати інформацію про особливості бажаної професії та можливість отримати необхідну освіту, а також попит і пропозицію на ринку праці?

Для того, щоб було легше дати відповіді на перераховані вище питання, потрібно тривалий час вивчати себе, вміти аналізувати свої сильні й слабкі сторони, узагальнювати, цікавитись бажаною професією (познайомитись з професіограмами професій, поспілкуватися з носіями професії, якщо є можливість познайомитися з умовами праці, з'ясувати потребу у представниках бажаної професії на ринку праці), спробувати себе в бажаній професії, хоча б в змодельованій професійній ситуації.

Таким чином для того, щоб здійснити оптимальний вибір професії керуючись зазначеною формулою людині потрібно: усвідомити які види діяльності приносять їй задоволення; що у неї виходить легко, а що потребує додаткових зусиль; яка сфера знань цікавить; знати власні особливості характеру, темпераменту, тощо; володіти інформацією про динаміку ринку праці.

Також можемо запропонувати ще один варіант алгоритму вибору

майбутньої професії, якій допоможе краще усвідомити себе, сенс свого життя, визначити своє призначення. Це формула ікігай – японське поняття, що означає відчуття власного призначення у житті. За філософією ікігай, улюблена справа – це та діяльність яка дає відчуття радості, натхнення, прагнення отримати найкращий результат.

Термін «Ікігай» присутній в японській мові як мінімум з XIV ст. У кожної людини свій індивідуальний ікігай, який виступає умовою тривалого і щасливого життя. Виокремлюють такі складові ікігай:

- Справи, які у вас добре виходять;
- Те, в чому ви компетентні;
- Та діяльність, яка важлива (потрібна, актуальна) для інших людей, світу;
- Та діяльність за яку ви можете отримувати матеріальну винагороду;

У своєму блозі Орест Зуб, спираючись на формулу ікігай дає такі поради, як знайти нішу в бізнесі:

1. Накидайте 20 справ, які вам просто робити в кайф;
2. Залиште 10 тих, у яких компетентні чи принаймні готові розбиратися;
3. Залиште 5 тих, на які уже є реальний попит;
4. Оберіть 2-3 справи/ніші, де є матеріальна винагорода, на яку ви розраховуєте.

Зазначений алгоритм є ефективним також і при професійному самовизначенні, він дає змогу упорядкувати знання про себе, визначити ті пріоритетні напрямки професійної діяльності де ви будете ефективним і зможете самореалізуватися і отримувати бажану заробітну плату.

Таким чином, для того щоб визначити свій ікігай потрібно визначити його складові, що стосуються саме вас. Це нелегка і тривала справа, але ніщо не приносить людині найбільшого задоволення чим процес самопізнання, який надає вектори для подальшого саморозвитку.

Список використаних джерел:

1. Зуб О. В. Ікігай або як знайти свою справу життя (і нішу в бізнесі). URL: <https://openmind.com.ua/2020/10/07/ikigai/> (дата звернення: 25.05.2022).

2. Професійна орієнтація: підручник / Єгорова Є. В. та ін.; за ред. О. М. Ігнатівич. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.

3. Франсеск Миральєс, Эктор Гарсиа Икигай: Японские секреты долгой и счастливой жизни. Москва: Альпина Диджитал, 2017. 170 с.

Тема 17. Шляхи організації власної профорієнтаційної діяльності (портфоліо).

У цьому розділі поговоримо про те, як підлітку організувати власну профорієнтацію, спробувати розібратися зі своїми сильними сторонами, здібностями та інтересами. Дієвим інструментом власної профорієнтаційної діяльності є портфоліо.

Створення учнями власного портфоліо потребує від підлітків наступних кроків:

- аналіз власної діяльності (підбір певних робіт учнів, які дозволяють отримати підлітку цілісне уявлення про власну особистість, інтереси, прагнення, можливості, цінності);
- діагностика та самодіагностика індивідуально-типологічної сфери підлітків, сфери інтересів, мотивації;
- опрацювання психологічних завдань, які сприяють виявленню професійно-ціннісних орієнтації підлітків.

Мета портфоліо – узагальнити знання учня про себе, створити умови для самопізнання та сприяти вибору майбутньої професії чи професійної сфери.

Переваги роботи з портфоліо:

- у роботі з портфоліо увага учнів акцентується на позитивних результатах власної діяльності;
- робота зі створення портфоліо дозволяє учням проявити свою індивідуальність, фантазію, творчість;
- створення файлів портфоліо – є самостійною роботою, яка сприяє самоусвідомленню результатів власної діяльності;
- робота з портфоліо захоплює, підсилює інтерес до самопізнання, започатковує навички самоаналізу.

До психологічних умов роботи підлітка з власним портфоліо належать:

1. Наявність позитивної Я-концепції (доброзичливе ставлення психолога, вчителя до себе та до учнів).

2. Емоційна врівноваженість та стабільність (наявність теплої, доброзичливої атмосфери в роботі).

3. Емпатійне сприйняття учнів, розуміння їх переживань, потреб, настроїв, станів тощо.

4. Творчий підхід до роботи (можливість саморозкриття, самовираження власної індивідуальності).

Пропонуємо алгоритм створення портфоліо. Зазначимо, що у процесі роботи можуть бути внесені деякі зміни щодо оформлення файлів портфоліо. Зважаючи на те, що робота зі створення портфоліо є творчою, то ми допускаємо деякі корективи запропонованих алгоритмічних дій. Головне, щоб робота з наповнення файлів портфоліо відбувалася за власним бажанням та ініціативи підлітків.

Візитівка (файл 1.)

- Фотографія/автопортрет (малюнок).
- Прізвище, ім'я, по батькові підлітка.
- Назва навчального закладу, клас.

Індивідуально-особистісні якості та цінності підлітка (файли 2-3.)

- Особисті якості підлітка.
- Професійно важливі якості (ключові життєві компетенції).

Дані профорієнтаційної діагностики (файли 4-5.)

- Кількісні показники та якісна оцінка діагностичних методик.

Родинне дерево професій (файли 6-7.)

- Професійно-ціннісні орієнтації родини (професії родини).
- Професійне кредо, професійне есе, коротка історія професії.
- Думка батьків щодо професійної династії.
- Написання міні-твору (есе) про діяльність, яка подобається підлітку.

Дані про навчальні предмети, які подобаються (файли 8-9.)

- Успішність за предметами.
- Участь в олімпіадах, конкурсах.
- Сертифікати учасника, лауреата, переможця.

Володіння додатковими навичками (файли 10-11.)

- Знання іноземних мов.
- Володіння інформаційними технологіями.
- Soft-skills (креативність, уміння переконувати, уміння працювати в команді, адаптивність, тайм-менеджмент).

- Мої досягнення, розробки тощо.

Соціальна, творча, спортивна активність (файли 12-13)

- Участь у соціальних проектах (фото-колаж).
- Творча діяльність.
- Спортивні досягнення.

Подальший розвиток (файли 14-15)

- Власні плани на майбутнє.
- Рекомендації щодо подальшого саморозвитку.

Отже, проходження алгоритму створення портфоліо вибудовує цілісну картинку особистості, інтересів, досягнень учнів. Портфоліо можна розглядати як шлях організації власної профорієнтаційної діяльності підлітка. Робота над портфоліо сприяє самопізнанню, самоаналізу та проектуванню майбутнього підлітків. Робота над портфоліо допомагає усвідомити цінність праці, долучитися до свідомого вибору власного професійного шляху. Бажаємо підліткам успіхів у створенні портфоліо та пошуку майбутньої професійної сфери.

Список використаних джерел:

1. Божко Ю., Бублик В., Глибовець М., Корень О. Електронні портфоліо: сучасний стан справ та перспективи розвитку. Наукові праці. 2010. Вип. 130. Т. 143. С. 104-110.
2. Ворожейкіна О. М. 100 цікавих ідей для проведення уроку. Харків: Вид. група «Основа», 2011. 287 с.
3. Шевенко А. М. Соціально-психологічний супровід професійного самовизначення учнів. Практичний психолог: Школа. № 11. 2013. С. 30-37.

Наукове видання

Охріменко Зорина Володимирівна
Морін Олег Леонідович
Шевенко Алла Миколаївна
Вороніна Ганна Раїсівна

**ФОРМИ І МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЦІННІСНИХ
ОРІЄНТАЦІЙ УЧНІВ ДО ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Науковий редактор – З. В. Охріменко
Комп'ютерна верстка – О. Л. Морін
Обкладинка – О. Л. Морін

Формат 60x84/8. Обл.вид. арк. 3,0.
Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД»
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 196 від 21.09.2000.
25006, м. Кропивницький, вул. В. Панченка, 29
тел./факс (0522) 32-08-32, 32-17-05
E-mail: design@imex.kr.ua