

---

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА  
ВІДДІЛ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ**

**ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ  
ЛАБОРАТОРІЯ ВИХОВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИНКУ ПРАЦІ**

**ДВНЗ «ПЕРЕЯСЛАВ-ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ»  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**

**КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТИ**

## **ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ**

**ХІІ Всеукраїнських психолого-педагогічних читань,  
присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора**

**Федоришина Бориса Олексійовича**

**ПРОФОРІЄНТАЦІЯ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**



**м. Київ 2022**

---

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА  
ВІДДІЛ ПСИХОЛОГІЇ ПРАЦІ

ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ  
ЛАБОРАТОРІЯ ВИХОВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО РИНКУ ПРАЦІ  
ДВНЗ «ПЕРЕЯСЛАВ-ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ» КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ  
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА  
ОГІЄНКА КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТИ

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Збірник матеріалів  
XII Всеукраїнських психолого-педагогічних читань,  
присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора  
Федоришина Бориса Олексійовича

Київ-2022

---

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України (протокол № 14 від 8 листопада 2022 року).

### Рецензенти:

**Хомич Л. О.** – доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

**Охріменко З. В.** – кандидат педагогічних наук, завідувач лабораторії виховання готовності до ринку праці Інституту проблем виховання НАПН України.

Профорієнтація: стан і перспективи розвитку: збірник матеріалів XII Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича / за ред. Н.В. Павлик. Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. – 97 с.

У збірнику матеріалів представлено праці психологів, педагогів, освітян-практиків з актуальних проблем сьогодення, зокрема: висвітлені питання про важливість профорієнтації у процесі соціально-психологічного розвитку особистості, проблеми професійної орієнтації та особистісно-професійного розвитку різних соціально-вікових категорій населення України, висвітлення проблеми психологічної готовності педагога Нової української школи до професійної діяльності, особливості проведення профорієнтаційної роботи в умовах дистанційної освіти, а також особливості врахування та корекції особистісних змін в умовах військової агресії.

Збірник адресовано педагогічним працівникам, науковцям, практичним психологам, соціальним педагогам, а також студентам, батькам, волонтерам.

---

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>Баніт О.</b> Функції і ролі андрагога в умовах формальної та неформальної освіти ....	7
<b>Білоус О.І.</b> М'які навички як складова професійної компетентності вчителя НУШ ....	9
<b>Вінник Н. Д.</b> Усвідомлення юнацтвом власної психологічної ресурсності та індивідуальних стратегій поведінки в умовах стресу .....	13
<b>Возна Х.В.</b> Особливості проведення профорієнтаційної роботи у вищому професійному училищі .....	16
<b>Воронцова Е.</b> Експериментальне дослідження професійної спрямованості учнів випускних класів .....	18
<b>Гермак О.</b> «Центр кар'єри» – як інновація надання профорієнтаційних послуг у закладах професійної освіти .....	22
<b>Голота О. В., Шевенко А. М.</b> Змістове наповнення занять факультативу «законои фізики через призму соціально-психологічних закономірностей» .....	26
<b>Гончар О. П.</b> Профорієнтаційні ігри у початковій школі .....	31
<b>Гриценко Л. І.</b> Ставлення батьків до запровадженого реформою НУШ профільного навчання в контексті уявлень про добробут дитини .....	33
<b>Дуткевич Т. В.</b> Взаємозв'язок професійних інтересів старшокласників з їх здібностями .....	35
<b>Заєць І. В.</b> Актуальність профорієнтаційної діяльності практичних психологів НУШ	38
<b>Коваленко Л.</b> Мотиваційний лист як спосіб самопрезентації особистості та запорука успішного вступу до закладу вищої освіти .....	42
<b>Лукіяничук А. М.</b> Особливості професіоналізації психологів в умовах кризових викликів .....	45
<b>Лучанинова О. П.</b> Виклики сьогодення в освіті: вектори самореалізації майбутніх інженерів-педагогів з професійної освіти та професійної адаптації викладача ЗВО ...	47
<b>Морін О.</b> Врахування у профорієнтаційній діяльності вимог ринку праці до сучасного фахівця .....	50

---

<b>Московець Л.</b> Наставництво як сфера самореалізації педагогічних працівників літнього віку .....	54
<b>Охріменко З. В.</b> Роль професійної орієнтації в сучасних умовах: ціннісний аспект ...	57
<b>Павлик Н. В.</b> Програма гармонізації психологічного здоров'я педагогів НУШ .....	61
<b>Піонтковський-Вихватень Б. О.</b> Оптимізація саморозвитку учнів .....	65
<b>Поклад І. М.</b> Актуалізація та розвиток творчих ресурсів особистості у контексті сучасних парадигм .....	69
<b>Помиткін Е. О.</b> Особливості професійної самореалізації вчителів НУШ у період війни	72
<b>Постригач Н. О.</b> Ставлення до професії як чинник розвитку психологічної готовності мабутніх вчителів до педагогічної діяльності у Туреччині .....	76
<b>Савицька О. В.</b> Тренінг SOFT SKILLS як інструмент розвитку особистісних ресурсів майбутнього фахівця .....	80
<b>Садова М. А.</b> Робота над постановкою цілей та життєвих стратегій обдарованих юнаків та дівчат .....	83
<b>Форноляк І. В.</b> Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення вчителів в умовах нової української школи .....	86
<b>Шевенко А. М.</b> Підготовка радника з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти .....	90
<b>АВТОРИ ЗБІРНИКА МАТЕРІАЛІВ</b> .....	94

## ВСТУП

Щорічно з травня 2011 року відділом психології праці інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України проводяться Всеукраїнські психолого-педагогічні читання, присвячені пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича (27 травня – день народження Бориса Олексійовича). Восени 2022 року виповнюється п'ятнадцята річниця, як Борис Олексійович пішов у кращі світи.

До роботи у читаннях щорічно доєднуються представники вищих навчальних закладів та закладів загальної середньої освіти України. Серед постійних учасників та співорганізаторів маємо: Інститут проблем виховання НАПН УКРАЇНИ Університет Григорія Сковороди В Переяславі, Кам'янець-Подільський Національний університет імені Івана Огієнка.

Цього року до психолого-педагогічних читань долучилося більше ніж 70 учасників, серед яких науковці інститутів НАПН України, викладачі університетів України, аспіранти, представники закладів загальної середньої та дошкільної освіти України, а саме: Інституту обдарованої дитини НАПН України, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Інститут модернізації змісту освіти Міністерства освіти і науки України, Інституту післядипломної освіти Київського університету імені Бориса Грінченка, Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова, Національного медичного університету імені О.О.Богомольця, Інституту філософії імені Г. С. Сковороди НАН України, УДУНТ, ННІ «Інститут промислових і бізнес технологій» (м. Дніпро), ДНЗ «Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування», Навчально-наукового інституту розвитку освіти НАУ, центру допрофесійної підготовки та обдарованої учнівської молоді, КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти», Навчально-методичного центру «Освіта для майбутнього», Академічного ліцею №3 Обухівської міської ради Київської області, Загальноосвітнього навчального закладу І-ІІІ ступенів №45 Подільського району міста Києва, Загальноосвітньої школи № 226 м. Києва, Школи І-ІІІ ступенів № 231 м. Києва, Спеціалізованого навчально-виховного комплексу: «Дошкільний навчальний заклад – загальноосвітній навчальний заклад «Лілея» м. Києва, Уладівської середньої загальноосвітньої школи І-ІІ ступенів Літинського району, Вінницької області.

---

**Метою** психолого-педагогічних читань є: обговорення актуальних проблем сучасної професійної орієнтації; поширення та впровадження результатів наукового дослідження відділу психології праці; об'єднання спільноти науковців та практиків в опрацюванні ключових питань функціонування системи профорієнтації в Україні.

***Основні напрями роботи цьогорічних читань:***

1. Федоришин Б. О. – фундатор психолого-педагогічної школи професійної орієнтації.
2. Науково-методичні та практичні основи сучасної профорієнтації: нові підходи.
3. Розвиток психологічної готовності педагогічного персоналу до професійної діяльності в умовах Нової української школи.
4. Кар'єрний радник як інновація надання профорієнтаційних послуг здобувачам освіти.
5. Формування в учнів професійно-ціннісних орієнтацій до трудової діяльності.
6. Актуалізація та розвиток особистісно-професійного ресурсу людини.
7. Стратегії усвідомлення професійного покликання та способів самореалізації випускників ЗВО: виклики сьогодення та перспективи діяльності вітчизняних педагогів і психологів.
8. Професійна адаптація та дезадаптація суб'єкта діяльності в кризових умовах життєдіяльності (стрес, війна, окупація, вимушене переселення тощо).

***За результатами проведення читань:***

- видається збірник тез, який розміщується на сайті ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України.
- організовується низка авторських вебінарів, спрямованих на висвітлення профорієнтаційної тематики, що дає можливість спікерам повніше представити власні напрацювання.



## ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ТА ДЕЗАДАПТАЦІЯ КОРПОРАТИВНИХ АНДРАГОГІВ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Кризова ситуація, спричинена збігом таких двох подій, як пандемія та воєнний стан, призвела до тривалої економічної нестабільності. На тлі постійних реформ у медичній, пенсійній, територіальній, освітній сферах. Чисельність людей, яким все важче пристосовуватися до стрімких змін, з кожним роком зростає. З огляду на це проблема професійної адаптації стає актуальною майже для всього працездатного населення країни й потребує вирішення відповідно до вимог сьогодення.

У вирішенні цієї проблеми в організаціях велика надія покладається на ефективну роботу корпоративних навчальних центрів. Для корпоративних андрагогів, які там працюють, важливо забезпечувати баланс між регулюванням освітнього процесу в організації та розвитком власної компетентності з урахуванням зовнішніх і внутрішніх швидко змінюваних обставин. Корпоративні андрагоги повинні володіти інформацією про суть понять адаптації та дезадаптації, ступені прояву стану дезадаптації, типи адаптаційного реагування людини. На основі цього вони можуть розробляти нові чи вдосконалювати наявні програми адаптації співробітників у кризових умовах.

Поняття адаптації розглядається як процес і як результат цього процесу з філософської, біологічної, медичної, соціологічної, антропологічної, юридичної, лінгвістичної та інших точок зору (Пророк, с. 373-374). Узагальнено адаптацію трактують як здатність пристосовуватися (звикати) до змінних умов зовнішнього середовища. Професійну адаптацію можна розглядати з точки зору психофізіологічного аспекту як єдність пристосування людини до фізичних умов професійного середовища, до професійних завдань, операцій, що виконуються, професійної інформації тощо, й соціально-психологічного аспекту як адаптація особистості до соціальних компонентів професійного середовища (Кокун, 2006, с. 141).

Питанням професійної адаптації присвячено багато наукових досліджень. Натомість поняття «дезадаптація» розглядається значно рідше, зокрема у психіатрії, як психічне захворювання або передумова до нього у вигляді невротичних розладів. Як показує практика, існує безліч різноманітних програм адаптації співробітників. І навпаки, програм (курсів, тренінгів тощо) з попередження дезадаптації вкрай мало.

У дослідженнях виокремлюють три ступені прояву стану дезадаптації:

- перший ступінь характеризується порушенням процесу адаптації тільки в



---

момент впливу дезадаптаційного фактору;

- другий ступінь характеризується порушенням процесу відновлення адаптаційних функцій організму після впливу дезадаптаційного фактору;

- третій ступінь характеризується порушенням адаптаційних функцій організму в стані спокою без впливу дезадаптаційного фактору (Кокун, 2006, с. 144).

Нині, коли війна кидає нові виклики, потрібно навчати персонал працювати у незвичних умовах, налагоджувати процеси релаксації та роботи в екстремальній обстановці. Врахування цих трьох ступенів прояву стану дезадаптації дає можливість корпоративним андрагогам слід, насамперед, усвідомити власний стан, а також підготувати анкету для діагностувати співробітників і доповнити програму адаптації новим актуальним контентом.

У професійному житті актуальність вивчення проблем адаптації й подолання дезадаптації зумовлюється стресогенністю ситуацій життєдіяльності людини, кількість яких постійно зростає. На основі критерію часу виконання професійних завдань виділяють три якісно різних типи адаптаційного реагування працівників:

- перший тип – «спринтер» – відзначається здатністю співробітника добре витримувати дію короткочасних і сильних навантажень, але нездатністю протистояти тривало діючим слабким подразникам;

- другий – «стаєр» – відзначається здатністю зберігати високий рівень стійкості при тривалому впливі слабких за силою подразників і надзвичайною нестійкістю перед сильними нетривало діючими подразниками;

- третій – «проміжний» тип – відзначається здатністю поєднувати у своїх реакціях на зовнішні подразники риси реакцій, що властиві першому і другому типам реагування, які не завжди доповнюють один одного (Кокун, 2006, с. 142).

Як показує аналіз наукових джерел, це залежить від адаптаційних можливостей особистості, до яких відносять: інстинкти, конституцію, темперамент, емоції, фізичний стан організму, психофізичні дані, зовнішні дані, спеціальні здібності, витривалість, стресотолерантність, а також рівень природжених властивостей інтелекту. При цьому рівень адаптивності підвищується чи знижується під впливом виховання, навчання, умов і способу життя. А полегшують чи утруднюють адаптацію людини у реальному житті її особистісні особливості, орієнтації, вибір, ієрархія система цінностей, цілей і потреб, рівень вербального інтелекту і культури, емоційної експресії й міжособистісних стосунків. Врахування таких факторів сприятиме використанню ефективних засобів, прийомів, методів та інструментів впливу на персонал підприємства (Курінний, 2016).

Отже, освітньо-просвітницька діяльність корпоративних андрагогів у роботі з персоналом у нинішніх кризових умовах – це безперервний процес прогнозування, попередження й подолання дезадаптації з метою забезпечення оптимального співвідношення між витратами психофізіологічних ресурсів організму співробітників та результативністю їхньої діяльності.

### Література

1. Кокун, О. М. (2006). *Психофізіологія: навчальний посібник*. Київ: Центр навчальної літератури. 184 с.
2. Курінний, В. О. (2016). *Управління персоналом в умовах кризи*. URL: [http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/1\\_kurinnij.htm](http://www.confcontact.com/2016-ekonomika-i-menedzhment/1_kurinnij.htm)
3. Пророк, Н. В., Царенко, Л. Г., Бойко С. Т. (2021). Адаптація, дезадаптація, розлади адаптації: питання термінології. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки»*, 9, 373-381.

Білоус Оксана

## М'ЯКІ НАВИЧКИ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛЯ НУШ

Першочерговою потребою сучасності є забезпечення закладів освіти педагогічними працівниками нової формації – такі вимоги ставить перед нами Нова українська школа. У Концепції НУШ зазначається, що сучасний вчитель – це коуч, фасилітатор, тьютор та модератор в індивідуальній освітній траєкторії дитини, особливо у початковій школі [2].

У межах національної кампанії «Класний вчитель», що проводилася за сприяння Міністерства освіти і науки України відбулося опитування для вчителів і батьків учнів щодо їхніх очікувань від сучасних педагогів. Результати опитування показали, що на першому місці від учителя очікують поваги до кожного учня, рівне ставлення до всіх – 72%; друге місце посідає вміння зацікавити навчанням, надихати учнівство – 70%; на третьому місці зазначено розуміння дітей, вміння знаходити з ними спільну мову – 67%. Зазначимо наступні очікування батьків щодо педагогів, а саме: здатність розкривати учнівський потенціал – 51% ; комунікабельність, відкритість до спілкування – 48%; терплячість та самоконтроль – 43%; турбота про здоров'я та емоційний стан учнівства – 36%; оригінальний стиль викладання – 33%; вміння розв'язувати конфлікти – 31%; досконале знання свого предмета – 30%; вимогливість до учнівства – 22% [4]. Проаналізувавши вищезазначену статистику, підкреслимо той факт, що на першому місці опинилися очікування соціального плану, батьки зазначили,

що найголовніше, це здатність вчителя з повагою ставитися до кожного учня. У трійку лідерів потрапила така соціальна компетенція, як розуміння дітей, вміння знаходити з ними спільну мову.

Отже, соціальні навички вчителя знаходяться в авангарді очікувань суспільства від сучасного вчителя Нової української школи. Аналіз наукових джерел засвідчує постійне зростання вимог до професіоналізму та особистих якостей учителя.[1] Тому так важливо, щоб вчитель володів м'якими навичками та передавав зазначені уміння своїм учням, показуючи на власному прикладі необхідність використання м'яких навичок у повсякденному житті та роботі. Стисло представимо комплекс м'яких навичок вчителя початкових класів та розкриємо їх зміст.

Соціально-комунікативні навички («м'які» навички, навички XXI століття, життєві навички, «гнучкі» навички від англ. soft skills) – комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою [6, с. 236]. До комплексу м'яких навичок включено креативність, вміння переконувати, співпраця, стресостійкість, здатність адаптуватися, емоційний інтелект.

*Креативність* виступає основною якістю сучасної людини. Творчий компонент – ознака сучасної людини. Кожна професія на сьогодні потребує творчого підходу. Креатив – вимога сучасності. Креативний вчитель здатен представити учням можливості трансформації явищ, предметів, оточуючого світу дитини.

*Вміння переконувати* – професія вчителя базується на спілкуванні. Важливим навиком є екологічно доносити власні думки, переконувати у відповідності до норм та правил мирозбережувального (асертивного) спілкування.

*Співпраця* як навичка може розглядатися у контексті групової роботи, партнерської взаємодії та синергії. До складу цієї навички входить уміння бути членом команди, працювати на результат, уміння висловити повагу до внеску інших осіб, сприйняття різних стилів поведінки, навички встановлення контактів і мотивування.

*Стресостійкість* – це здатність спокійно переживати вплив стресорів без деструктивних сплесків емоцій. До стресостійкості входять навички протидії соціальному тискові (упевненої поведінки, відмови, поведінки в умовах тиску, загрози насилля, протидії дискримінації), уміння відстоювати свою позицію, уміння долати сором'язливість, уміння відмовлятися від небезпечних пропозицій тощо.

*Здатність адаптуватися.* Адаптація – процес пристосування особистості до зміни оточуючих умов життя. Адаптація індивіда до нових умов середовища чи виду

діяльності – це складний багатофакторний процес взаємодії між актуальним рівнем розвитку особистості, її можливостями і новими вимогами середовища до неї, а також результат цього процесу. Адаптивність, як цілісний процес, включає: фізіологічні зміни, психічний розвиток, пізнавальні процеси, трансформацію цінностей, активний вплив суб'єкта адаптації на себе і середовище. Ці компоненти дозволяють людині найкраще пристосуватися до обставин життя, що склалися на даний момент. Вивчення та розуміння адаптаційних механізмів підвищують стійкість особистості до несприятливих факторів [6, с. 10-11].

*Емоційний інтелект* – це сприйняття, розуміння, управління та використання власних емоцій.

«Складовою реформи "Нова українська школа" є підготовка нового вчителя. Учитель Нової української школи – це людина, на якій тримається реформа. Без неї чи нього будь-які зміни будуть неможливими, тому один з головних принципів Нової української школи – умотивований учитель. Це означає, що наша мета – сприяти його професійному та особистому зростанню, ...», – зазначив Міністр освіти і науки Сергій Шкарлет під час діалогової платформи «Освіта України 2021: стратегічні цілі в дії», яка відбулась 18 березня 2021 року [9].

Серед інших компетентностей сучасного вчителя НУШ, що зазначені у Типовій освітній програмі для підвищення кваліфікації педагогічних працівників, зупинимося на психологічно-фасилітативній, яка розкривається в усвідомленні ціннісної значущості фізичного, психічного і морального здоров'я дитини; здатності сприяти творчому становленню молодших школярів та їхній індивідуалізації.

Сучасний вчитель, як агент змін у своїй педагогічній діяльності звертається до нових ролей, а саме: **ментор** – це наставник, який готовий ділитися з дитиною власним досвідом; **коуч** – допомагає досягти поставленої мети; **тьютор** – допомагає формувати цілісну особистість, працює з п'ятьма сферами: інтелект, воля, емоції, фізичний та духовний розвиток; **фасилітатор** забезпечує ефективну групову комунікацію; **новатор** використовує новітні технології та сучасні практики, а головне, вчитель НУШ – людина, яка надихає вчитися [2].

У професійному стандарті за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», до переліку професійних компетентностей увійшли: мовно-комунікативна; предметно-методична; інформаційно-цифрова; психологічна; емоційно-етична; педагогічне партнерство; інклюзивна; здоров'язбережувальна; проєктувальна;

прогностична; організаційна; оцінювально-аналітична; інноваційна; рефлексивна; здатність до навчання впродовж життя [5].

Нами визначено, що м'які навички вчителя саме у педагогічній сфері відзначаються як нагальні та набувають статусу домінуючих. Вважаємо переконливим той факт, що у сучасному світі м'які навички входять до першості компетенцій, що потрібно активізувати, набути, розвинути.

Важливо не тільки вдосконалювати сферу професійних знань, умінь і навичок, а й насамперед цілеспрямовано формувати усі аспекти становлення особистості педагога: його ціннісні естетичні орієнтації, спонукальну (мотиваційну сферу) і виконавську регуляцію (професійні знання, вміння і навички) [8].

Отже, сучасні умови передбачають формування іншого типу відносин між вчителем та учнем, де вчитель виступає партнером, наставником, консультантом, ментором, тьютором, а не ретранслятором інформації. Новій українській школі потрібні компетентні та вмотивовані фахівці, які володіють не лише ефективними способами використання отриманої інформації, інноваційними напрямками педагогічної діяльності, а й розвиненими м'якими навичками, які виступають складовою професійної компетентності вчителя НУШ.

### Література:

1. Білоус О. І. Проблема розвитку «м'яких» навичок вчителя НУШ: теоретичний аспект // Неперервна педагогічна освіта XXI століття: зб. матеріалів XIX Міжнародних педагогічно-мистецьких читань пам'яті проф. О. П. Рудницької / [наук. Ред. : Г.І. Сотська, М. П. Вовк]. – Вип. 5 (17). – К.: Талком, 2022. – 252 с.
2. Концепція Нової української школи [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.im/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>
3. Нова українська школа: порадник для вчителя / за заг. ред. Н. М. Бібік. – Київ : Літера ЛТД, 2018. – 160 с.
4. Портрет ідеального вчителя очима українців: результати інтернет опитування. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/portret-idealnogo-vchitelya-ochima-ukrayinciv-rezultati-internet-opituvannya>
5. Професійний стандарт. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-profstandart-vchitelya-pochatkovih-klasiv-vchitelya-zakladu-zagalnoyi-serednoyi-osviti-i-vchitelya-z-pochatkovoyi-osviti>
6. Психологічний словник / Авт. уклад.: В.В.Синявський, О.П.Сергеєнкова; за ред. Н.А.Побірченко. – К.: Наук. світ, 2007. – 274 с.
7. Типова освітня програма для підвищення кваліфікації педагогічних працівників, затв. наказом МОН України від 15.01.2018 № 36.
8. Хомич Л.О. Підготовка майбутнього вчителя початкових класів в умовах зміни цінностей суспільства. Режим доступу: [http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/files/2\\_4.pdf](http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/files/2_4.pdf)
9. <https://mon.gov.ua/ua/news/sergij-shkarlet-uchitel-novoyi-ukrayinskoyi-shkoli-ce-lyudina-na-yakij-trimayetsya-reforma>

## УСВІДОМЛЕННЯ ЮНАЦТВОМ ВЛАСНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ ТА ІНДИВІДУАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ В УМОВАХ СТРЕСУ

В сучасних умовах постійного стресу затребуваною стає особистість активна, здатна швидко реагувати на зміни та вибудовувати життєву стратегію, спрямовану на подолання невизначеності. Потреби суспільства, взаємини для людей стають детермінантами розвитку гнучкості поведінки людини, освоєння варіативних моделей реагування на стресові умови. Формування психологічної готовності особистості до подолання важких життєвих ситуацій у майбутній професійній діяльності є одним з напрямів роботи освітніх організацій. Таким чином, допомога студентам з усвідомленням власної психологічної ресурсності та індивідуальних стратегій поведінки в умовах стресу, зокрема у період навчання у вищих навчальних закладах є надзвичайно актуальною.

Дослідників в області філософії, психології, педагогіки та інших напрямів дедалі більше цікавлять питання самостійного чи опосередкованого вибору поведінкових стратегій людини, які б дозволили конструктивно долати свої життєві труднощі. Стратегії подолання стресу розглядаються у вітчизняній та зарубіжній літературі як синонімічні поняття: «копінг-поведінка» та «конструктивна поведінка». Під копінг-поведінкою, розуміють таку поведінку, яка спрямована на усунення сили впливу стрес-фактора [1].

У зарубіжній літературі дослідженням копінг-поведінки присвячені праці таких авторів як R. Lazarus, S. Folkman, S. Wasti, I. Kardum, J. Hudek Knezevic, R. Masiran, A. Schäfer, E. Chang та ін. Щодо досліджень у вітчизняній психології, слід відмітити потужну методологічну базу для вивчення копінгу, яку закладено у роботах Г. Костюка, С. Максименка, В. Роменця, В. Татенка, Т. Титаренко, та констатувати, що дослідження психології копінгу в Україні знаходяться поки що на стадії формування. У нашому дослідженні копінг-поведінка – це поведінка, спрямована на усвідомлення власної психологічної ресурсності для управління стресовими чинниками та використання індивідуальних стратегій для відповіді на сприйняту загрозу.

Для емпіричного дослідження даних чинників взято опитувальник «SACS» С. Хобфолла. Це найсучасніша, багатовимірна модель вивчення індивідуальних поведінкових стратегій вирішення стресових ситуацій. Як зазначає С. Хобфолл,



стратегічний напрямок копінг-поведінки у змістовному плані повинен описуватися за допомогою трьох координат: вісь активності – пасивності, вісь просоціальної – асоціальної стратегії, вісь пряма – непряма (маніпулятивна) поведінка [3]. Тож, запропонована модель має дві основні вісі (просоціальна–асоціальна, активна–пасивна) і одну додаткову вісь (пряма–непряма), які являють собою вимірювання загальних стратегій подолання стресу. Введення просоціальної і асоціальної осей ґрунтується на наступному: багато життєвих стресорів є міжособистісними або мають міжособистісний компонент; навіть індивідуальні зусилля з подолання мають потенційні соціальні наслідки; для подолання міжособистісних стресорів часто необхідна взаємодія з іншими людьми.

За допомогою цих даних ми виміряли загальні стратегії подолання стресу. Стратегії й моделі поведінки, в залежності від ступеня конструктивності, можуть сприяти або, навпаки, перешкоджати успішності подолання стресів, кризових явищ та впливати на збереження здоров'я суб'єкта діяльності. Побудований на основі даної моделі опитувальник «SACS» дозволяє корегувати копінг-поведінку, що дає підстави вважати його перспективним для планування і контролю за психологічним втручанням у процес подолання психологічно напружених ситуацій [2].

Коротко розглянемо результати дослідження студентів 2 курсу (n=47) Історико-філософського факультету Київського університету імені Бориса Грінченка. Див. мал.1. де, горизонтальна вісь – індивідуальні стратегії подолання стресу: 1- Асертивні дії; 2 - Вступ у соціальний контакт; 3 - Пошук соціальної підтримки; 4 - Обережні дії; 5 - Імпульсивні дії; 6 - Уникання; 7 – Маніпуляції; 8 - Асоціальні дії; 9 - Агресивні дії.

Вертикальна вісь – ступінь вираженості психологічної ресурсності групи.

Ряд 1 - хлопці, ряд 2 - дівчата.



Мал. 1 Результати дослідження за методикою С. Хобфолла



Виходячи з діаграми, можна констатувати, що аналіз показників застосування студентами індивідуальних стратегій подолання стресу, що проєктуються на вісь «активна – пасивна», свідчить про середній рівень застосування активної (конструктивної) та пасивної копінг-стратегій. Активна копінг-стратегія розглядається дослідниками як найефективніша, спрямована на впевнене, наполегливе подолання проблем, які виникають на шляху подолання психологічно напруженої ситуації. Пасивна копінг-стратегія у формі «обережних дій» передбачає ретельне вивчення і аналіз ситуації, вичікування кращого моменту для дій і супроводжується невпевненістю у собі, підвищеною тривожністю, відступом від мети у разі найменших перешкод.

Аналіз результатів, які проєктуються на вісь «просоціальна – асоціальна» копінг-поведінка, свідчить, що високий рівень просоціальної копінг-стратегії, яка характеризується моделями поведінки «вступ у соціальний контакт» й «пошук соціальної підтримки», є найвищою у даної групи респондентів. Це вказує на готовність вступати у соціальні контакти з метою подолання психологічно напружених ситуацій та на прагнення подолання проблем за участі сторонніх осіб.

Асоціальну копінг-стратегію подолання психологічно напружених ситуацій професійної діяльності представлено у формі «асоціальних» та «агресивних дій» з переважанням других. «Асоціальні дії» у одних досліджуваних проявляються через прагнення відрізнятись від інших, бути особливими, у інших – через страх втратити соціальні контакти, міжособистісне спілкування, власну значущість для інших, побоювання самотності й втрати зовнішньої підтримки як ресурсу подолання стресу.

Модель поведінки «агресивні дії» передбачає психологічний тиск на колег, відмову від компромісу, неврахування інтересів сторонніх, суперництво. Використання цієї моделі разом із моделлю «асоціальні дії» вказує на соціальну невпевненість, несміливість, внутрішній дискомфорт юнаків.

Отже, індивідуальні стратегії поведінки можуть сприяти або перешкоджати успішності подолання стресів в залежності від ступеня власного психологічного ресурсу, а також впливати на збереження здоров'я суб'єкта спілкування і праці. Активні конструктивні стратегії поведінки подолання (копінг) в сукупності з позитивним використанням соціальних ресурсів (контактів) підвищує стресостійкість людини.

### Література

1. Вінник Н. Духовно-буттєві практики підвищення свободи вибору поведінки в стресовій ситуації. Наукові праці МАУП. Психологія. 2021. Вип. 4 (53). Київ : МАУП, 2021. С. 19-24.
2. Дідух М.М. Конструктивна копінг-поведінка слідчих Національної поліції України у психологічно

напружених ситуаціях. Дис. на зд. наук. ступ. канд. психол. наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.06 «Юридична психологія» (053 - Психологія). – НАВС, Київ, 2018.

3. Hobfoll S. E. The Influence of Culture, Community, and the Nested Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory / S.E. Hobfoll // Applied Psychology: An International Review. - 2001. - № 50(3). - P. 337-421

**Возна Христина**

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ У ВИЩОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ УЧИЛИЩІ**

Профорієнтаційна робота, це один з напрямів роботи практичного психолога Вищого професійного училища. У своїй діяльності практичний психолог має керуватися Положенням про психологічну службу у системі освіти України. Профорієнтаційна робота традиційно складається з профінформації, профдіагностики, профбесіди і профконсультування та профадаптації.

Чим вирізняється профорієнтаційна робота практичного психолога училища? По-перше, адаптація учнів до навчання на обраних спеціальностях. По-друге, перевірка відповідності спрямованості учнів до обраного ним напрямку навчання. По-третє, підтримка у професійному становленні, баченні майбутніх перспектив тощо.

У вищому професійному училищі переважно навчаються хлопці, і це також накладає певні особливості на роботу практичного психолога. Дуже важливо уміти коректно доносити інформацію про деякі результати психодіагностичного обстеження. Намагатися підбирати слова, які не зачеплять гідність молодої людини, а навпаки, будуть підтримувати та активізувати його позитивні сторони, показувати можливі варіанти виходу зі складної ситуації.

Спостереження залишається одним з головних методів діагностики учнів. Практичному психологу доводиться збирати діагностичний матеріал з різних достовірних джерел. Спостереження за поведінкою студентів, їх реакціями на різні ситуації, проявами міміки, пантоміміки, вербальної та невербальної лексики, все це є величезним об'ємом інформації про особливості взаємодії учнівської молоді у колективі, про характер їх реакцій на різні подразники, про сталі форми поведінки, що закріпилися і виступають частиною характеру.

Дуже ефективним є спостереження під час виробничої практики, де учень знаходиться у процесі виконання професійних завдань, саме в таких ситуаціях і проявляється сутність молодої людини. Якщо психолог помічає, що учень без

зацікавлення виконує поставлене майстром завдання, одразу виникає питання, у чому причина низької мотивації, чому робота не викликає емоцій задоволення, інтересу, пошуку можливих варіантів її вирішення. У процесі бесіди можна з'ясувати реальний стан речей. Але процес бесіди має відбуватися за умови довірливих стосунків між психологом і учнем.

У психодіагностичній роботі доцільно використовувати експрес-методики, деякі проєктивні методики та психологічні вправи. Зазвичай учням цікаво дізнатися якісь цікавинки про себе, але психодіагностичний інструментарій має бути чітким, давати можливість одразу підрахувати результати та мати можливість внесення деяких уточнень щодо незрозумілих чи спірних моментів у інтерпретації результатів обстеження. Якщо методика має багато заплутаних питань, а діагностика проводиться одразу всієї групи студентів, то за браком часу до її виконання втрачається цікавість та погіршується якість її виконання. У груповій діагностиці зазвичай спостерігається різний темп виконання завдань, учні, які закінчили роботу відволікають тих, хто ще працює, у таких умовах важко сконцентруватися та якісно відповісти на запитання опитувальника.

У дистанційній роботі можна використовувати гугл анкети, їх зручно проводити на великій кількості осіб, результати опитування одразу систематизуються та подаються у вигляді графіків. Гугл анкету доцільно застосовувати на перших етапах роботи, вся інформація вноситься до гугл таблиці, де розподілена за певними нішами.

Методики профорієнтаційного спрямування також використовуються для уточнення напрямку навчання учнів. Наприклад, класична методика ДДО, за допомогою якої виявляється п'ять професійних типів особистості «людина-людина», «людина-знакова система», «людина-техніка», «людина-природа», «людина-художній образ», стане у нагоді для підтвердження вибору учнями навчання на спеціальностях технічного профілю.

Методика «Формула темпераменту» наочно презентує відсотковий розподіл типів темпераменту у особистості. За її інтерпретації можна визначити темп і характер професійної діяльності до якого людина схильна за динамікою перебігу нервових процесів. Наприклад, учні з переважанням сангвінічного типу будуть здатні організувати навколо себе групу осіб для спільної роботи. Учні, у яких переважає флегматичний тип, більш схильні працювати наодинці, відповідаючи за точність та якість виконуваної роботи. Учні, з переважанням меланхолічного типу, схильні до проявів творчості, але їм важко підтримувати динамічний темп роботи, вони швидко

виснажуються, а будь-які перепони їх пригнічують. Холерики ж навпаки, легко долають перепони, працюють швидко, але припускаються неточностей і помилок у виконанні професійного завдання. Завдання практичного психолога представити учням вищезазначені особливості та в індивідуальному консультуванні опрацювати моменти, які їх турбують. Профорієнтаційна робота не була б повною без професійної адаптації учнів до обраної спеціальності. Практичний психолог організує низку бесід про переваги обраної професії, співставлення вимог професії та особливостей учнів, формування професійних навиків і компетенцій.

Отже, практичний психолог Вищого професійного училища організує та проводить профорієнтаційну роботу на всіх ланках цього процесу, а також сприяє формуванню в учнів життєвих та професійних компетентностей.

### **Література**

Положення про психологічну службу у системі освіти України. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

**Воронцова Емілія**

## **ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ УЧНІВ ВИПУСКНИХ КЛАСІВ**

Профорієнтаційна робота в системі освіти була завжди актуальною, такою вона є і буде в майбутньому. За визначенням мети профорієнтаційної роботи в системі освіти Естонії – це усвідомлення учнями мети отримання знань під час навчання, тобто розуміння того, де саме вони зможуть реалізувати набуті компетентності.

В сучасних умовах виникає необхідність переосмислення профорієнтаційної роботи в цілому і в кожному навчальному закладі. Це викликано стрімкими змінами в глобальному просторі. За останні 20 років виникли нові тенденції і виклики в суспільстві, що не могло не відбитися на світі професій. Профорієнтаційна робота завжди спрямована в краще майбутнє. Метою профорієнтації є озброєння населення знаннями, навичками, цінностями для найкращої реалізації свого потенціалу в особистому, професійному і суспільному житті, сприяння підвищенню якості життя кожного громадянина і стійкому розвитку країни в цілому.

Стратегічною метою профорієнтаційної роботи є створення інклюзивного ринку праці, високого рівня зайнятості всього населення і оптимальне співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили. Актуальність питання підтверджується тим, що

---

«Концепція державної системи профорієнтації населення» затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842 [3].

За аналізом тенденцій на ринку праці, який проводять спеціалісти аналітичного центру розвитку Сінгапуру, визначені такі явища. Попит на рутинні види праці, як ручної, так і інтелектуальної (наприклад, робота на конвеєрі, редагування, використання комп'ютерних програм) за останні 50 років має тенденцію до зменшення. Причиною цього є можливість замінити людину в таких видах діяльності на штучний інтелект та механізми. Це здешевлює технологічні процеси, зменшую вплив людського фактору – втомленість, помилки тощо.

Але на спеціалістів нерутинної праці – такі, де потрібні творчість, аналітичні вміння, здатність працювати в команді, навпаки, – попит зростає. Це зумовлено практичною неможливістю замінити ці якості за допомогою механізмів або штучного інтелекту. Найбільший темп зростання попиту відмічається на професії, де потрібно нерутинна особистісна діяльність – психологічне, медичне, кар'єрне та інші види консультування, побудова індивідуальної траєкторії навчання, створення творчих індивідуалізованих продуктів тощо.

Нами проведено профорієнтаційне дослідження серед учнів випускних класів загальноосвітнього навчального закладу № 50 м. Херсона.

Для практичного дослідження були вибрані такі методики:

1. Диференціально-діагностичний опитувальник» Є.О. Климова [2], призначений для відбору на різні типи професій у відповідності з класифікацією: людина-природа, людина – техніка, людини-людина, людина-знакова система, людина-художній образ. Методика ефективна для профорієнтації підлітків й дорослих.
2. Тестова методика Дж. Голанда [6] (визначення професійної спрямованості) застосовується для визначення типу особистості відповідно до вибору професії. За допомогою цієї методики з великою часткою достовірності можна визначити у яких умовах людина реалізується найкраще – у фізичній чи інтелектуальній діяльності, на посаді керівника чи виконавця, працюючи самостійно чи в колективі, виконувати репродуктивну роботу або здатний до творчого пошуку. Типи особистості, що диференціюються під час обстеження: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємливий, артистичний.
3. Короткий орієнтовний тест розумових здібностей Вандерліка (КОТ). Цей тест був сконструйований у 30 роках минулого століття в Америці, перекладений та адаптований у 70 роках в МДУ; ми зробили переклад українською та розрахували

---

тестові норми на своїх учнях.

За результатами тестування випускників школи диференційно діагностичним опитувальником ми зробили висновок що найбільший інтерес визивають професії типу «людина-людина», на другому місці «людина-знак», на третьому місці – «людина-художній образ». Найменший інтерес викликають професії типу «людина-природа» та «людина-техніка». Це може бути зумовлено тим, що професії типу «людина-людина» краще знайомі дітям, вони стикаються з ними найчастіше у своєму житті. Крім цього серед професій «людина-людина», «людина-знак», «людина-художній образ» знаходяться найбільш престижні та популярні сьогодні професії: програмісти, психологи, артисти.

За тестовою методикою Дж. Голанда найбільш розповсюдженим типом особистості серед учнів 11 класу є конвенційний. Це можна пояснити тим, що учні ще не мають реальної самостійності, вони залежать від батьків, вчителів, інших дорослих, тому таке становище для них є звичним і в певній мірі комфортним.

На другому місці за рівнем розповсюдженості є соціальний тип особистості, що співпадає і з результатами тестування ДДО. Найменше вираженими є типи особистості «інтелектуальний» та «реалістичний». Це можна пояснити віковими особливостями дітей. В їх ціннісних орієнтаціях характерними є формування світогляду, постановка глобальних проблем та спроби їх практично вирішити. Така ситуація виражається у юнацькому максималізмі.

За результатами кореляційного аналізу були отримані такі дані: найбільш значущою кореляцією виявилася негативна кореляція вибору типів професії «Людина-техніка» та «Людина-художній образ» (- 0,78). Ця залежність, на наш погляд, є закономірною і логічною, тому що ці типи професій є практично протилежними і якості особистості для успішної самореалізації в цих професіях теж повинні бути різними.

Вибір типу професії «Людина-техніка» негативно корелює з вибором типу професій «Людина-людина» (- 0,66). Такий результат може бути зумовлений тим, з ким (чи з чим) переважає особа мати велику кількість контактів в своїй професійній діяльності – з людьми чи з технікою. Наступні значущі кореляції виявилися між вибором типу професій «Людина-знак» та «Людина-художній образ» (- 0,62) та між підприємливим типом особистості та вибором типу професії «людина-природа» (- 0,62). Типи професій «людина-знак» та «людина-художній образ» мають різні об'єкти праці, а негативну кореляцію між підприємливим типом особистості та вибором типу професії «людина-природа» можна пояснити тим, що в сучасному суспільстві природа



вважається чи не найгіршим об'єктом для підприємницької діяльності.

Наступна значуща кореляція є негативною (- 0,52) і виявлена між реалістичним типом особистості та вибором типу професії «людина-художній образ». Реалістичний тип особистості передбачає предметну професійну діяльність, конкретну та реальну на відміну від діяльності у типі професій «Людина-художній образ», яка, навпаки, є ідеальною. Соціальний та підприємливий типи особистості негативно корелюють між собою зі значенням (-0,51). На наш погляд, це зумовлено різними системами цінностей цих типів особистості. Реалістичний та конвенційний типи особистості також мають між собою негативну кореляцію (-0,5). Це може бути пояснено мірою відповідальності за події власного життя. Наступні за величиною негативні значущі кореляції (- 0,48) виявилися між реалістичним та артистичним типами особистості а також між соціальним типом особистості та типом професії «людина – знакова система». Реалістичний та артистичний типи особистості відрізняються мірою демонстративності у поведінці. Соціальний тип особистості відрізняється високою цінністю комунікацій, але це не є необхідним для самореалізації у професіях типу «Людина-знак».

Інтелектуальний тип особистості виявився негативно корелюючим до підприємливого типу особистості (-0,47), що для нас є незвичайним. Це питання потребує додаткового вивчення.

Наступні значущі кореляції, які ми розглядаємо в даній роботі це негативні кореляції (-0, 46) між вибором типів професій «Людина-природа» та «людина-знак» і інтелектуальним типом особистості та вибором професій типу «людина-людина». Перший випадок можна пояснити різним об'єктом праці, у другому випадку можна припустити, що інтелектуальний тип особистості більш спрямований на академічну діяльність, ніж на комунікативну. Конвенційний та підприємливий типи особистості негативно корелюють між собою зі значенням (-0,45). Це можна пояснити різною мірою рівня ризику в цих типах особистості та професіях, які вони обирають.

Наступна кореляція між соціальним типом особистості та вибором типу професій «Людина-природа» є позитивною (+0,44). Ми пояснюємо це загальною гуманістичною спрямованістю особистості. Позитивною (+0,47) і дуже логічною є кореляція між артистичним типом особистості та вибором типу професії «людина-художній образ».

Кореляція між рівнем розумових здібностей та підприємливим типом особистості є найбільш високою позитивною (+0,5). Підприємливість є проявом достатньо високого інтелектуального рівня людини. Отже, розглянув результати кореляційного аналізу, можна зробити висновки, що деякі кореляції є очікуваними і логічними, деякі



необхідно додатково аналізувати і шукати шляхи корекції. Тут доцільно згадати, що за останні 20 років виникли професії, які ми не могли уявити ще 30 років тому. Треба розуміти, що в наступні 20 років виникнуть ще нові професії, тому що появляться такі виклики, яких сьогодні ми не очікуємо і не уявляємо.

У зв'язку з вищесказаним згадаємо нові визначені мета-компетентності 4 «К», що необхідно формувати у кожного учня в освітньому процесі: *критичне мислення* – як мислення вищого порядку, вміння аналізувати, шукати інформацію, застосовувати і оцінювати результат; *креативність* – вміння діяти відповідно ситуації, нестандартно і нешаблонно мислити; *комунікативні навички* – вміння слухати і чути співбесідника, отримувати інформацію вербальними і невербальними способами; *колоборація* – вміння працювати в команді, займати різні ролі, бути як лідером, так і визнавати лідерську позицію інших, шукати спільне рішення проблем. Саме ці якості дозволяють реалізувати свої здібності і досягнути успіху в будь-якій ситуації і діяльності, навчатись і адаптуватись впродовж всього життя.

### Література:

1. Діагностика професійних установок підлітків [Електронний ресурс] - Режим доступу: [https://studme.org/193127/psihologiya/diagnostika\\_professionalnyh\\_ustanovok\\_podroستkov](https://studme.org/193127/psihologiya/diagnostika_professionalnyh_ustanovok_podroستkov)
2. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://proforientator.info/?page\\_id=5970](http://proforientator.info/?page_id=5970)
3. Концепція державної системи професійної орієнтації населення від 04.07.2018 № 469
4. Коротюк З. М., Демидась С. Р. Інформаційно-методичні матеріали для працівників психологічної служби щодо організації профорієнтаційної роботи у ЗНЗ та психологічного супроводу профільного навчання Тернопіль 2018р.
5. Маєвська К. Нудно не буде: 14 цікавих трендів сучасного ринку праці [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://thepoint.rabota.ua/14-tsikavyh-trendiv-suchasnoho-rynku-pratsi/>
6. Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості [Електронний ресурс] - Режим доступу: [http://proforientator.info/?page\\_id=6016](http://proforientator.info/?page_id=6016)

Гермак Ольга

## «ЦЕНТР КАР'ЄРИ» – ЯК ІННОВАЦІЯ НАДАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИХ ПОСЛУГ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Хто як не учень закладів професійної освіти може дати об'єктивну оцінку діяльності цього закладу і схарактеризувати значущість професії за якою він навчається? Доцільним в цьому сенсі є створення маркетингової служби (агітбригади) у ЗП(ПТ)О з питань організації профорієнтації, до складу якої обов'язково має входити учнівська молодь. Діагностування рівня професійної спрямованості майбутніх

кваліфікованих робітників бажано проводити на початку вступу у заклади професійної (професійно-технічної) освіти і також засобами ІКТ та системно здійснювати упродовж навчання за професією. У процесі дослідження розроблено певну технологію визначення особистісних позицій учнів, що впливають на мотивацію навчання за професією: визначення чинників, що вплинули на вибір професії, визначення чинників, що найбільш відповідають вимогам учнів щодо результатів навчання у ЗП(ПТ)О ; визначення найбільш значущих цінностей для учнів ЗП(ПТ)О з метою визначення професійних інтересів учнів; вивчення думок випускників ЗП(ПТ)О про стан підготовки за професією з метою з'ясування їх поглядів на те, як стати успішним у професійній діяльності; дослідження швидкості та гнучкості професійного мислення майбутніх фахівців.

Засобами опитування учнів було встановлено перелік мотивів, що спонукають майбутніх кваліфікованих робітників навчатися за професією. Ними є: матеріальна зацікавленість; перспективи подальшого професійного розвитку; можливість уникнути батьківського контролю; прагнення до всебічного саморозвитку.

Встановлено, що основними труднощами є: слабка випереджальна базова загальноосвітня підготовка за фізико-математичним профілем; низький рівень умінь і навичок працювати з навчально-методичною літературою, конспектувати навчальний матеріал, відшукувати потрібну інформацію у багатому різноманітті літературних та Інтернет джерел; недостатньо розвинуті інтелектуальні здібності – пам'ять, увага, мислення; невміння продуктивно організувати самостійну навчальну роботу; відсутність сучасних засобів навчання – підручників і посібників, комп'ютерів, відповідного програмного забезпечення. Крім того, до перешкод, що заважають учням успішно оволодівати навчальною програмою, респонденти віднесли: «побутові, матеріальні проблеми» (46 % опитуваних); «відсутність інтересу до навчання» (32 %); «стан здоров'я» (20 %).

Було створено мотиваційне поле, в якому участь майбутніх кваліфікованих робітників може бути спланована за їхніми інтересами.

Досліджено стан вмотивованості учнів до професійно зорієнтованої діяльності і встановлено, що перші позиції займають вузько утилітарні мотиви: одержання стипендії; бажання уникнути ускладнень з викладачами, майстрами; необхідність підготовки до контрольних заходів; вимоги батьків.

Отже, мотивування до набуття навичок майбутньої професії починається ще до прийняття ними рішення щодо вступу в ЗП(ПТ)О – це сприяє усвідомленому вибору

власного професійного шляху [1]. Учні були залучені до профорієнтаційної діяльності на уроках інформатики та інформаційних технологій. Наприклад у Криворізькому центрі професійної освіти металургії та машинобудування (далі – КЦПОММ) викладачем інформатики було запроваджено розроблення учнями, рекламного матеріалу з професійного спрямування, при викладанні навчального предмету «Інформаційні технології».

У ДНЗ «КЦПОММ» ефективно працює «центр кар'єри», де майбутні вступники отримують можливість ознайомитися з особливостями майбутньої професії та існуванням її в умовах інформаційного суспільства. Основними відділами роботи Центру кар'єри стали:

1. Відділ організації виробничого навчання та практики, який співпрацював з роботодавцями з питань проходження виробничої практики та працевлаштування; відділ проводив анкетування роботодавців та учнів за результатами проходження виробничої практики, залучав роботодавців до участі під час «Днів відкритих дверей».

2. Навчально-тренінговий відділ організував проведення тренінгів з самостійного пошуку роботи; надавав допомогу для ефективної презентації себе на ринку праці; навчав складати резюме; відпрацьовував навички поведінки під час співбесіди з роботодавцем тощо. Значну роботу було проведено психологом закладу. Це: тренінги для учнів «Самопрезентація», «Підвищення самооцінки», «Співбесіда з роботодавцем» та ін. Поява центру кар'єри в Криворізькому центрі професійної освіти металургії та машинобудування свідчила про відповідальний підхід педагогічних працівників до своєї справи і стала суттєвим критерієм вибору саме нашого навчального закладу у майбутніх фахівців. Знання адміністрацією та педагогами КЦПОММ ринку праці перестало бути лише свідченням сформованого кругозору і перейшло в розряд необхідних вимог до результатів роботи.

З вересня 2019 року в КЦПОММ розпочав роботу новий пілотний профорієнтаційний проект «Навігатор КЦПОММ». Мета пілотного проекту – залучення учнів центру – добровільних помічників – до пропаганди престижу робітничих професій та збільшення припливу молоді для навчання в КЦПОММ через розвиток волонтерського руху. Пілотний проект передбачає підготовку волонтерів, організацію їх роботи в школах міста та області.

У Кривому Розі щорічно проходять міські профорієнтаційні заходи, наприклад «Місто професій». ДНЗ КЦПОММ представив окремі професії, за якими ведеться підготовка в закладі, зокрема, електромонтери, електрогазоварники, кухарі.

Експозиції–презентації були яскравими та творчими. Майстер-класи надавали можливість дітям спробувати себе у професії. Творча група педагогів центру та учні КЦПОММ зуміли зацікавити дітей, які прийшли на захід, своєю професією. Методична служба закладу щорічно ініціює проведення дня відкритих дверей, майстер класів.

«Центри – кар’єри» або «консалтингові профорієнтаційні центри» реалізуються в освітньому процесі закладів професійної (професійно технічної) освіти за рахунок: виконання практико-орієнтованих професійних завдань з використанням сучасного комп’ютерного забезпечення; вирішення виробничих ситуацій за допомогою набутих фахових знань (застосування рольових ігрових методик); ознайомлення учнів зі специфікою роботи на підприємствах різних галузей промисловості (організація навчальних екскурсій); проведення конкурсів професійної майстерності (визнання учнів у професії шляхом організації інтелектуальних змагань за фахом); соціально-профорієнтаційних майстер-класів (залучення учнів до профорієнтаційних рейдів, створення рекламних матеріалів засобами ІКТ, захист навчальних проєктів «Моя професія – Електромонтер») та ін., професійно спрямованих заходів, що дає змогу упевнити майбутніх електромонтерів у перевагах професії та її значущості. Тим самим створюються обставини для побудови системи мотиваційного впливу, що починається з профорієнтації учнів від вступу в ЗП(ПТ)О і до завершення підготовки за професією [2]. Ця система складається з двох взаємопов’язаних процесів.

По перше, це процес залучення учнів до профорієнтаційної реклами, що забезпечує мотивування майбутніх кваліфікованих робітників на усвідомлення вибору професії. Зазначимо, що в закладі освіти, де є штатні фахівці та забезпечена підтримка рекламного агентства, функції профорієнтаторів легко розподілити між компетентними педагогічними працівниками, які, в свою чергу включають у здійснення рекламної діяльності учнів. Ці кампанії дають широкі соціально-профорієнтаційні можливості ЗП(ПТ)О, дозволяють вилучити максимальну користь із кожної деталі реклами для досягнення мети: створити позитивну мотивацію до вступу і навчання за професією. Відтак, слід розглядати профорієнтаційну рекламу як форму комунікації, що намагається перевести якість запропонованого рекламного продукту (якісне навчання за професіями), ідей та послуг на мову потреб та запитів споживачів: випускників ЗОСШ, учнів ЗП(ПТ)О, випускників ЗП(ПТ)О, роботодавців.

### Література

1. Гермак О. Л. Формування мотивації у майбутніх електромонтерів до професійного успіху. Кар’єрна компетентність майбутніх кваліфікованих робітників у постіндустріальному суспільстві:

- проблеми та перспективи розвитку збірник Матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції / за заг. ред. О.Д Костенко; Вище професійне училище №25 м. Хмельницький : 2018. С. 5–7.
2. Єршова Л. М. Застосування теорій мотивації в процесі проектування системи консультування молоді з розвитку професійної кар'єри. Теорія і методика професійної освіти: електр. фах. журн / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. 2016. № 11(3). URL: [http://lib.iitta.gov.ua/706203/1/TiMPO\\_2016\\_11.pdf/](http://lib.iitta.gov.ua/706203/1/TiMPO_2016_11.pdf/)

**Голота Оксана, Шевенко Алла**

## **ЗМІСТОВЕ НАПОВНЕННЯ ЗАНЯТЬ ФАКУЛЬТАТИВУ «ЗАКОНИ ФІЗИКИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАКОНОМІРНОСТЕЙ»**

Публікацію підготовлено з метою висвітлення змістового наповнення занять інтегрованого факультативу «Закони фізики через призму соціально-психологічних явищ», який було розроблено з метою популяризації природничих наук. Варто зазначити, що комплектація тем інтегрованого факультативу здійснювалася у відповідності до змісту підручника з фізики для учнів 7 класу.

Представимо перше заняття «Фізика – наука про природу. Фізичні тіла та фізичні явища». Метою заняття виступає демонстрація того, що людина як фізичне тіло підпадає під вплив фізичних явищ, так і сама є їх невід'ємною частиною. Зокрема, фізичні явища можна розглянути на прикладі життєдіяльності людини (механічні – біг, ходьба; звукові – спів, крик, говоріння; теплові – нагрівання, охолодження тощо).

Фізика – наука про природу, а людство це значна частина природи. Ми помітили, що деякі фізичні закони можна зрозуміло пояснити, звертаючись до соціального досвіду, який відбувається з людьми. Закони фізики є основою будь-якої природної науки. У природі, як і у природі людини постійно відбуваються зміни, які називають природними явищами. Отже, людину можна розглядати як фізичне тіло, на яке діють сили та яким вона може протидіяти. Складні явища розглядають як сукупність явищ – таких, які можна описати за допомогою законів. Сподіваємося, що ви також помічали деякі закономірні взаємозв'язки між фізичними та соціальними явищами. Фізика є основною природничою наукою. Вона вивчає найзагальніші закономірності явищ, властивостей та будови, закони матерії.

У другому занятті «Будова речовини. Молекули. Атоми» розглядається процес дифузії, а саме: самовільне проникнення молекул однієї речовини в міжмолекулярні проміжки іншої речовини, внаслідок чого відбувається перемішування дотичних речовин. З точки зору психології процес дифузії можна представити на прикладі

стосунків між людьми, коли відбувається прийняття (проникнення) цінностей, поведінкових моделей, присвоєння досвіду інших людей. У психології цей процес називається інтеріоризацією (інтеріоризація – формування внутрішнього плану свідомості через засвоєння індивідом соціальних форм спілкування; присвоєння цінностей, їх проникнення в особистість). Інтеріоризація відбувається швидше за умови теплих та довірливих стосунків між людьми, а у фізиці процес дифузії прискорюється при нагріванні, за рахунок чого речовини швидше перемішуються між собою, отже і швидше протікає процес дифузії.

Матеріал наступної теми «Взаємодії молекул» у підручнику з фізики представлено на прикладі, коли провислу краплю води деякий час утримують від падіння сили притягання між молекулами. У психологічному аспекті силу притягання можна співвідносити зі стійкими дружніми стосунками між людьми; утриманням вчителем уваги учнів; впливом авторитету значимого дорослого на попередження хибних вчинків підлітками. Інколи ми настільки довіряємо іншій людині, що доцільний вислів «Не розлий вода», нерозлучні, дуже дружні. Таке явище у психології може називатися симбіоз, симбіотичні зв'язки, такі зв'язки мають певні небезпеки. Негативний бік сили притягання між людьми можна проаналізувати на прикладах взаємозалежних стосунків між людьми – відмова від власного «Я». Процес притягання у психології яскраво представлений на прикладі симпатії, а відштовхування на прикладі антипатії. Взаємодія між частинками речовин дуже подібна до взаємодії між людьми в суспільстві. Взаємодія сильніша тоді, коли між людьми менша відстань. Чим далі люди знаходяться один від одного, тим менший (безпосередній) вплив вони здійснюють один на одного.

У темі «Траєкторія руху. Шлях. Переміщення» доцільно запропонувати порівняння з траєкторією людського життя: пряма – рух вперед, цілеспрямоване досягнення мети людиною; коло – події відбуваються по колу, людина не змінює свій звичний поведінковий сценарій, регулярно повторюючи одні і ті самі помилки, що заважає їй досягти поставленої мети та рухатися вперед; крива, ламана – найдовший шлях досягнення мети, людина кидається у різні боки, шлях подовжується через зайві відволікання, відбувається втрата сил та часу на досягнення бажаної цілі. Отже, якщо людина знає, до чого прагне, то її траєкторія пряма, а шлях швидкий. У зазначеній темі доцільно зупинитися на аналізі ситуацій, самоаналізі та врахуванні причинно-наслідкових зв'язків у вимірі життєвого шляху людини. Розглянути вектор руху як чіткий план розвитку (руху) людини, що сприяє ефективному просуванню (переміщенню) у життєдіяльності.



У змісті теми «Рівномірний рух. Швидкість руху» зазначено, що рівномірний рух, це механічний рух, у ході якого за будь-які рівні інтервали часу тіло долає однаковий шлях. Зразок цього явища можна розглянути з точки зору психології на прикладі планомірної діяльності флегматика, протипоставивши йому діяльність холерика, яка характеризується ривками в роботі чи відтермінованої діяльності меланхоліка, яка вирізняється частими прокрастинаціями (відкладанням на потім).

У змісті теми «Коливальний рух. Амплітуда» наводиться визначення амплітуди коливань, як фізичної величини, що дорівнює максимальній відстані, на яку відхиляється тіло від положення рівноваги під час коливань. У психології це можна порівняти з амплітудою емоційних коливань підлітків від радості до екзальтації, від суму до переживання трагедії, від здивування до шокового стану. Таким чином, учні можуть визначити амплітуду власних емоційних коливань, обговорити ступінь її вираження: від легких емоційних тонів до сильних вражень, афектів. Таке явище як резонанс – різке збільшення амплітуди коливань можна продемонструвати на прикладі емоційного зараження всього класу якоюсь подією, що призвела до загального шуму.

Досить цікавим для розгляду з психологічної точки зору є явище інерції. Психологи зазначають, що за відсутності критичного мислення індивід схильний робити вчинки за інерцією. Так, наприклад, за інерцією можна долучитися до справи, яку не планував робити (робота за компанію). Ригідне та стереотипне мислення провокує дії без аналізу ситуації, без виявлення причинно-наслідкових зв'язків, а це сприяє необдуманим вчинкам, які можуть значно нашкодити. Згодом підлітки використовують однотипні виправдання – я не хотів, так вийшло, лише потім зрозумів помилку тощо, а це також приклади вчинків за інерцією.

Тему «Інертність тіла» розглянемо на прикладі флегматичного типу темпераменту, флегматик – дещо інертний, довго обдумує справу, йому потрібно значно більше часу на прийняття рішення. Його важко заставити щось робити швидко, перебіг процесів уповільнений, дії та рухи неспішні.

У зміст теми «Сила – міра взаємодії. Додавання сил» надається визначення сили, як фізичної величини, яка є мірою дії одного тіла на інше (мірою взаємодії тіл). Дія завжди є взаємодією: якщо одне тіло діє на друге, то й друге тіло діє на перше. У суспільстві ми постійно взаємодіємо. Чим більша сила та чим вона довше вона діє на тіло, тим помітніше змінюється швидкість руху тіла. Щоб тіла різної маси за однаковий час змінювали швидкості своїх рухів однаково, на них мають діяти різні сили. Прикладом може слугувати ситуація, коли вчитель проводить урок в класі, де учні



мають різний темп/стиль сприйняття інформації, для того, щоб всі здобувачі освіти засвоїли урок, на них потрібно впливати з різною силою, застосовуючи індивідуальний підхід. У кожного учня є власна точка прикладання сил, одним вистачає лише пояснення вчителя, іншим потрібно детально опрацювати тему, а хтось із учнів потребує додаткових занять. У фізиці якщо дві сили рівні за значенням, протилежні за напрямком і прикладені до одного тіла, то рівнодійна цих сил дорівнює нулю. З точки зору психології та педагогіки різні погляди на виховання батьків, дідусів та бабусь призводять до нульового виховного ефекту. Яскравим прикладом може бути ситуація, коли батьки забороняють, а бабуся дозволяє, у підсумку виховного впливу на дитину не відбувається, тобто рівнодійна цих сил дорівнює нулю.

У темі «Деформація тіла. Сила пружності» нашу увагу привернув той факт, що деформації, які відбуваються з підлітком під впливом зовнішніх сил можна порівняти з законом деформації тіла. У фізиці деформація – зміна форми та (або) розмірів тіла. За тим, як саме частини тіла зміщуються одна відносно одної, розрізняють деформації розтягнення, стиснення, вигину, кручення, зсуву. З точки зору психології під тиском зовнішньої сили на особистість підлітка, з ним також можуть статися деформації, наприклад, перебуваючи у токсичному оточенні, людина відчувається стиснено, вона не може у повній мірі проявити своє «Я». Її особистість начебто деформується на час неприємної взаємодії. Деформація вигину у особистості проявляється у разі, коли потрібно відступити від власних переконань та принципів, у разі, коли людину примушують робити те, що розходиться з її системою цінностей, вона ніби вигинається від своєї суті. Деформацію кручення можна пояснити на прикладі ситуації, коли людині потрібно викручуватися з багатьох ситуацій, особистість такої людини ніби втрачає внутрішній стержень і може змінювати свої думки та судження у відповідності до ситуації, у якій вона опинилася. Найфатальнішою для особистості є деформація зсуву, у такому випадку відбувається повна значна переоцінка цінностей людини, змінюється її картина світу, наче зсувається старе уявлення, а натомість з'являється кардинально нове.

У фізиці деформації, які повністю зникають після припинення дії на тіло зовнішніх сил, називають пружними. Деформації, які зберігаються після припинення дії на тіло зовнішніх сил, називають пластичними. Зауважимо, що з психологічної точки зору відновлення особистості відбувається після припинення тиску ззовні. Але якщо зовнішній тиск сильний та тривалий, то з особистістю відбуваються деформації, про які ми згадували вище. Сильні враження залишають слід надовго, а іноді й назавжди, особливо у підлітковому віці.

У фізиці сила пружності – це сила, яка виникає під час деформації тіла і напрямлена протилежно напрямку зміщення частин цього тіла в ході деформації. У психології таку силу можна назвати стресостійкістю особистості. Рівень стресостійкості визначає, чи загрожує особистості деформація будь-якої форми, чи ні. Стресостійкість допомагає людині витримати неприємний зовнішній вплив та залишатися собою за будь-яких умов.

За законом фізики у разі малих пружних деформацій розтягнення або стиснення сила пружності прямо пропорційна видовженню тіла і завжди намагається повернути тіло в недеформований стан. У психології уникнути деформацій чи відновитися після них допомагають адаптаційні та захисні механізми людини, наприклад, витіснення (забути і не згадувати неприємні події); перенос (перенести невдалий досвід на іншого, сказавши, що сам такий); аргументація (був вимушений через певні обставини); знецінення (подумаєш, ну і що?). Фізика представляє силу пружності як прояв дії міжмолекулярних сил. У психології силу пружності можна також порівняти із внутрішнім стержнем людини. Внутрішній стержень потрібно тренувати, нарощуючи власне «Я» для протистояння зовнішнім впливам. Серед типів темпераменту, що можуть протистояти зовнішнім силам/впливам найуспішніше з цією задачею справляється сангвінік. Він в силу сильної нервової системи, швидкому переключенню та емоційній стійкості не звертає увагу на дрібні неприємності, а на великі реагує поверхово, з нього, як кажуть, як з гуся вода; холерик – сильний, активний, емоційно невірноважений, зі швидким реагуванням на події відразу дасть відсіч; флегматик – сильний, врівноважений, інертний, взагалі не відреагує.

Отже, ми намагалися підібрати такі життєві ситуації, на прикладі яких можна доступно та зрозуміло представити деякі фізичні явища та закони. Будемо вдячні за відгуки та пропозиції щодо обраної нами теми інтеграції фізики і психології. Проводимо подальше доопрацювання програми інтегрованого факультативу та продовжуємо змістове наповнення занять до нього.

### **Література:**

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 320-р. Про затвердження плану заходів щодо популяризації природничих наук та математики до 2025 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/320-2021-%D1%80#Text>
2. Психологічний словник / Авт. уклад.: В.В.Синявський, О.П.Сергеєнкова; за ред. Н.А.Побірченко. – К.: Наук. світ, 2007. – 274 с.
3. Фізика : підруч. для 7 кл. загальноосвіт. навч. закл. / [В. Г. Бар'яхтар, С. О. Довгий, Ф. Я. Божинова та ін.] ; за ред. В. Г. Бар'яхтара, С. О. Довгого. – Х. : Вид-во «Ранок», 2015. – 256 с.

4. Шевенко А. М., Голота О. В. Як зрозуміти фізику через місток соціально-психологічних прив'язок. Режим доступу: <http://ipood.com.ua/novini/yak-zrozumiti-fiziku-cherez-mistochok-socialno-psihologichnih-privyazok-1290/>

**Гончар Олеся**

## **ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІ ІГРИ У ПОЧАТКОВІЙ ШКОЛІ**

Організація та проведення профорієнтаційних заходів у початковій школі регламентується Концепцією професійної орієнтації у Новій українській школі. Професійна орієнтація у початковій школі має наступні напрями: знайомство учнів зі світом професій та ринком праці в ігровій формі; обговорення важливості навчання, трудової діяльності, поваги до будь-якої професії, до праці та результатів праці інших людей.

Очікувані результати від профорієнтаційної роботи з учнями початкової школи: розуміння учнями, що вони люблять робити, що у них вдається добре; здатність пояснити, як досягнути бажаного; реалістичне уявлення про світ професій з різних сфер; розуміння важливості праці та, зокрема, окремих професій у житті кожної людини; ознайомлення з найбільш поширеними професіями, розуміння їх змісту; шанобливе ставлення до праці; зацікавленість у подальшому пізнанні світу професій; зацікавлення у дослідженні та розвитку своїх інтересів та здібностей; розуміння важливості спільної праці; зацікавленість у подальшому дослідженні зв'язків між світом професій та різноманітними сферами життя навколишнього світу [1].

Ігрова форма профорієнтаційної роботи у початковій школі має забезпечуватися використанням профорієнтаційних ігор. Учні молодших класів залюбки включаються в гру та намагаються найкраще виконати її умови. Використання ігрового компоненту в організації профорієнтаційних заходів для учнів дозволяє у повному обсязі заволодіти увагою молодших школярів, вони поринають у світ образів і фантазій, вигадують своє професійне майбутнє.

Гра-змагання «Назви професії на певну літеру». Учні пропонуються пригадати найбільшу кількість професій на певну літеру. Гру можна проводити як змагання кожного окремого учасника, або як змагання між групами учнів. У разі індивідуальної роботи, кожен учень самостійно намагається пригадати якнайбільше професій. У груповій роботі, це стає колективним завданням. Варто спробувати обидва варіанта використання цієї гри. Учні із задоволенням підраховують кількість

зазначених професій, сліdkують, щоб не було повторень, виявляють ті професії, які ніхто не зазначив. Перемагає той учень, або та команда, у кого виявилось більша кількість професій. У ході гри учні пригадують професії батьків, професії з якими вони стикаються у повсякденному житті, професії, які їм подобаються тощо.

Гра-фантазування «Ким би я хотів бути». Гра-фантазування на відміну від змагання потребує спокійних міркувань на тему майбутньої професії. Учнів просять замислитися і подумати, ким би вони хотіли бути, чому саме цю професію обрали, чим обрана професія їм подобається, що саме потрібно робити в обраній професії. Ця гра сприяє не лише розвитку фантазії, вона допомагає приміряти на себе певний образ, подумки відчути свою місію у дорослому світі, наперед продумати своє життя. Таке фантазування може бути і відірваним від сучасних професій, дитина може уявити себе у неіснуючій професії, а це вже місточок між реаліями та винахідництвом. Тож, спробуйте разом з учнями пофантазувати на тему майбутньої професії та поринути у світ мрій.

Гра «Впізнай професію». Цю гру краще проводити між командами учнів. Готується декілька предметів, які використовуються у певних професіях. Або робиться колаж з картинок на яких зображені предмети праці, що належать до певної професій. Учні мають розпізнати вказані предмети та здогадатися, у якій професії вони використовуються. Інший варіант гри, коли відома назва професії, а учні повинні назвати якомога більше предметів праці, що використовуються професіоналом. Змагальний компонент зазначеної гри дозволяє учням із більшим заохоченням включатися у виконання поставленого завдання. Командна робота збільшує шанси учнів на пошук максимальної кількості предметів праці, розширюється опис їх використання у професії.

Гра «Вгадай, чим займається людина за назвою професії». Для цієї гри потрібно віднайти назви професій, що мало відомі учням. Підготувати презентаційні слайди до кожної такої професії із поясненням її суті. Компонент новизни буде загострювати увагу учнів, а пояснення незрозумілої професії розширювати знання про можливості професійного світу. Запропонуй дітям пригадати професії, які мало відомі та пояснити їх професійний зміст. Підтримуйте навіть фантастичні варіанти професій, бо, хто знає, коли фантазії перетворюються у реальність.

Отже, профорієнтаційні ігри розширюють уявлення молодших школярів про світ професій, спонукають до фантазування щодо майбутньої професії, допомагають познайомитися з професіями, про які раніше і не чули.

---

## Список використаних джерел

1. Концепція профорієнтації в НУШ. Режим доступу: [https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczyia-proforiyentaczii-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16\\_12\\_20-.pdf](https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczyia-proforiyentaczii-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16_12_20-.pdf)

Гриценюк Людмила

### СТАВЛЕННЯ БАТЬКІВ ДО ЗАПРОВАДЖУВАНОВОГО РЕФОРМОЮ НУШ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ УЯВЛЕНЬ ПРО ДОБРОБУТ ДИТИНИ

У багатьох сферах протягом останніх десятиліть стало широко застосовуватися поняття «добробуту (благополуччя, Well-being)», яке використовується для оцінки статків, здоров'я, щастя, задоволення, забезпеченості тощо. Благополуччя чи то добробут особистості розглядається в контексті наукових досліджень якості життя, повноцінного функціонування, задоволення базових чи актуалізованих потреб, задоволення життям в цілому. З поверненням до власне українського наукового понятійного апарату все частіше застосовується термін «добробут». Саме його покладено в основу інтегрованого курсу для 5-6 класів НУШ «Здоров'я, безпека та добробут». Тож надалі і ми будемо користуватися поняттям «добробут», посилаючись, в тому числі, і на джерела про «благополуччя». В літературі та нормативних відомчих, національних та міжнародних документах зустрічаємо згадування про економічний, соціальний, матеріальний, психологічний, суб'єктивний, соціальний, сімейний добробут (благополуччя). До сьогодні в англійськомовних багаторічних оглядах дослідження добробуту і у вітчизняних авторів ми зустрічаємо посилання на невизначеність самого поняття, залежність його змісту від мети, цільової групи і завдань дослідження [1; 3]. Наразі ми не плануємо вдаватися в детальний аналіз кожної з перерахованих сфер, оскільки метою даної роботи є привертання уваги до одного з акцентів в структурі благополуччя дитини в школі, який не завжди достатньо серйозно усвідомлюється батьками: набуття надважливої компетенції, прямо не прописаної в Концепції НУШ, яка є невід'ємною часткою того, що англійськомовні джерела називають «well-becoming» – (процес, рух до добробуту). Мова йде про здатність до профільного чи професійного самовизначення через усвідомлення і актуалізацію особистісно-професійного ресурсу здобувача освіти. Ресурсу, який може стати умовою «задоволеності» навчанням яке таким чином набуває сенсу «тут і зараз», статусу мотиву, підтримуваного дофаміновою системою мозку в пошуку задоволення бажаного, яким стає навчання, як самоствердження в русі до добробуту, відправною точкою і напрямком саморозвитку на шляху до самореалізації –

---

того «доброго буття», яке люди схильні називати щастям.

Чому ж ми зараз ведемо мову про батьків, їхнє ставлення до впроваджуваної реформою «профільності» школи? З одного боку, профілізація посилила в науково-освітніх колах інтерес до питання самовизначення учня, механізмів, шляхів та засобів становлення цієї здатності. Розроблені і широко використовуються в ЗСО відповідні програми та курси за вибором [2]. От тільки цей вибір при розподілі навантаження між предметами і курсами де факто залишається за батьками як законними представниками інтересів дитини і замовниками освітніх послуг.

Важливим є розуміння ними факту, що вміння дитини здійснювати власний обґрунтований вибір, не лише збалансований зі своїми потребами і можливостями і такий, що може приносити користь іншим, для щастя їхньої дитини є не менш важливим за інші компетенції. І таке розуміння здатне сформувати у них більш адекватне уявлення про благополуччя дитини в умовах, які забезпечує реформа школи. Навіть в цій нелегкій ситуації, пов'язаній з війною в Україні і іноді обмеженим доступом до освітніх послуг. В свою чергу батьківське уявлення, як фактор поведінкоутворюючий, схиляє родини вибирати для дітей серед запропонованих за вибором дисциплін ті, котрі сприятимуть їхній самореалізації, розвитку особистості, що в руслі евдемонічного підходу і є власне добробутом. Переживання ж дитиною власної спроможності на основі самопізнання і «відкриття» своїх ресурсів та перспектив надихає, наснажує її. І тут ми можемо говорити про переживання добробуту «тут і зараз» вже гедоністичному розумінні цього поняття [1].

Сучасні дослідники добробуту дитини наголошують на тому, що дитина, орієнтуючись на майбутнє доросле життя, на рух до добробуту (well-becoming), живе водночас тут і зараз. І цей досвід проживання закладає основу її сприйняття себе і світу на решту життя. Отож, орієнтуючись на високі досягнення в предметній сфері, мовну, комунікативну компетентність, не треба забувати і про те, що дитина прямо зараз заради повноцінного розвитку має почуватися «в добробуті» (well-being). І для цього, як твердять прибічники екологічного підходу або теорії можливостей і прийняття, дитині потрібні основні речі, засновані на цінностях: повага, стосунки і турбота. «Для досягнення добробуту нам потрібні три речі: про нас потрібно піклуватися (або ми про себе); нас треба поважати (як людей); нас потрібно цінувати (за те, що ми привносимо)»[4]. Для дітей важливо мати можливість «явити» світу себе – мати право висловлюватися і почуватися почутими, мати право на повагу до власної позиції і поважати інших, а також турбуватися про щось чи когось, що теж дає відчуття



задоволення собою і власним життям. Саме таким потенційним ресурсом володіють курси занять, орієнтовані на формування профільного (в старшій школі- професійного) самовизначення. Тому просвіта батьків, рефлексія ними поняття, основ і умов добробуту їхніх дітей сприятиме позитивному ставленню до профілізації школи і допомагатиме в підтримці власних дітей на шляху до добробуту.

### Література

1. Гриценок, Л.І. Батьківські уявлення про благополуччя дитини як предмет психологічного дослідження. Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми : збірник матеріалів V Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 22 квітня 2022 р.). С. Д. Максименко (ред), Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2022. – С. 64-71.
2. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу : монографія /Л. А. Гудан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценок ; І. І. Ткачук , за ред. О. Л. Моріна. Харків: «Друкарня Мадрид». – 220 с.
3. Lambert, L., Hotchkiss, L., Passmore, NA. Measuring Wellbeing: How and Why?. In: Lambert, L., Pasha-Zaidi, N. (eds) Positive Psychology in the Middle East/North Africa. Springer, Cham. 2019. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-13921-6\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-13921-6_10)
4. Thomas, N., Graham, A., Powell, M. A., & Fitzgerald, R. Conceptualisations of children's wellbeing at school: The contribution of recognition theory. *Childhood*, 2016, № 23(4). P. 506-520.

Дуткевич Тетяна

## ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ СТАРШОКЛАСНИКІВ З ЇХ ЗДІБНОСТЯМИ

Впровадження ідей особистісного підходу до професійної орієнтації зумовлюють актуальність дослідження внутрішнього потенціалу, яким володіє молода людина на порозі самостійного життя, і що забезпечує їй у майбутньому успішну професійну кар'єру.

Ефективне здійснення профорієнтації неможливе без виявлення, аналізу і оцінки інтересів особистості, які помітно впливають на вибір старшокласниками життєвого шляху. Під час напруженого пошуку особистістю в період життєвого самовизначення тієї сфери діяльності, в якій найбільш повно розкрився би її творчий потенціал, інтерес виступає в якості одного з провідних мотивів професійного вибору (Д.А. Дмитрук, Г.-М.М.Саппа, А. Уколова та ін.).

Однак успішність професійного вибору пов'язана не лише з його відповідністю інтересам, але й зі здібностями особистості, як сукупністю індивідуально-психологічних якостей, що визначають успішність трудової діяльності. Якщо ж особистість не володіє необхідними здібностями, то



діагностується її професійна непридатність до цієї професії. [2, с. 230]. Відзначається, що у більшості підлітків недостатньо розвинуті особистісні якості, що є актуальними при виборі профілю навчання та професійного самовизначення. У старшокласників відсутні знання, необхідні для вибору профілю навчання та професійного самовизначення (Скалько О.В. [4, с. 87]).

Отже, серед психологічних умов успішного професійного вибору вирізняються як професійний інтерес, так і професійні здібності, що, з одного боку є окремими внутрішніми феноменами, а з іншого, потребують свого гармонійного поєднання.

У проведеному нами емпіричному дослідженні взяло участь 68 учнів 10-х класів. З'ясовувалось питання, наскільки інтереси старшокласників збігаються з їх реальними можливостями у тій чи іншій професії. З метою визначення інтересів старшокласників використовувалась орієнтовно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ) (С.Я. Карпіловська, Б.О.Федоришин). Методика ОДАНІ дозволяє виявити інтереси учня, сферу його вподобань, дає можливість розглянути зміст інтересів, зорієнтуватися в їх діапазоні. Визначені інтереси розподіляються за 15 групами, а саме: 1) фізика; 2) математика; 3) електро- і радіотехніка; 4) техніка; 5) хімія; 6) біологія; 7) медицина; 8) географія і геологія; 9) історія; 10) філологія і журналістика; 11) мистецтво; 12) педагогіка; 13) сфера побутових послуг; 14) військова справа; 15) спорт. Групи інтересів відповідають тим галузям знань і діяльності, які відображені у шкільних навчальних дисциплінах, з якими знайомиться кожен учень. Означені групи інтересів відповідають технічному, гуманітарному, педагогічному, військово-спортивному напрямкам і сфері послуг.

За отриманими результатами, першість у професійних інтересах веде гуманітарна сфера (44% досліджуваних). Переважна більшість учнів, які віддали перевагу цьому напрямку, цікавляться філологією, журналістикою, мистецтвом, медициною. Друге місце в ієрархії професійних інтересів старшокласників посідають інтереси до сфери послуг (38%). Інші учні (переважно хлопці) виявляють інтерес до техніки (10,5%), до військово-спортивної сфери (7,5%). На жаль, жодного з досліджуваних не приваблює педагогічна діяльність, що може бути віддзеркаленням кризових явищ в освіті – таких, як зниження її суспільного престижу, складністю професійних обов'язків, поєднаних з низькою оплатою праці. Старшокласники є свідками усіх цих кризових явищ, які відбуваються в школі, – і це «вбиває» в них будь-яке бажання пов'язувати своє майбутнє з роботою вчителя.

Професійні здібності старшокласників діагностовано за допомогою

диференційно-діагностичного опитувальника (ДДО) (Є.О.Клімов), що дозволило виявити їх схильність до п'яти типів спеціальностей, а саме: людина-людина, людина-художній образ, людина-знакова система, людина-техніка, людина-природа.

Групи інтересів за методикою ОДАНІ було віднесено до одного з п'яти типів професій у методиці ДДО наступним чином. Тип професії «Людина-людина» відповідає інтересам учнів до медицини, педагогіки, сфери побутових послуг. Професії типу «Людина-художній образ» пов'язані з інтересом до мистецтва, типу «Людина-знакова система» – з інтересами до математики, філології й журналістики, історії. Інтереси до електро- і радіотехніки, техніки, військової справи віднесено до типу професій «Людина-техніка», інтереси до хімії, фізики, біології, географії й геології – до типу «Людина-природа».

Відповідність професійних інтересів зі здібностями (табл. 1) встановлено лише у частини старшокласників (74,5%). При цьому є помітні відмінності у відповідності професійних інтересів зі здібностями залежно від типу професії.

Повна відповідність (100%) визначена стосовно професій типу «Людина-художній образ». Це ті випадки, коли учні водночас виявили інтерес до різних видів мистецтва та схильність до професій типу «Людина-художній образ». Обрання цих мистецьких професій вимагають специфічних й досить виразних здібностей, і цей факт є настільки незаперечним, що учні найкраще усвідомлюють важливість відповідності інтересів та здібностей при виборі професії, пов'язаної з мистецтвом.

Висока відповідність (91%) здібностей та інтересів спостерігається серед учнів, що обрали професії типу «Людина-природа».

Таблиця 1

Відповідність професійних інтересів зі здібностями старшокласників

Тип професії (за методикою ДДО) та відповідні інтереси (за методикою ОДАНІ)	Частка учнів, у яких професійні інтереси відповідають здібностям
Людина-людина: медицина, педагогіка, сфера побутових послуг	53,3%
Людина-художній образ: мистецтво	100%
Людина-знакова система: математика, філологія і журналістика, історія	71,4%
Людина-техніка: електро-, ІТ-технології, радіотехніка, техніка, військова справа	57%
Людина-природа: хімія, фізика, біологія, географія і геологія	91%
Загалом	74,5%

Лише 71,4% учнів, що обрали професії «Людина-знакова система», мають і найбільш сприятливі інтереси, а саме: до математики, філології та журналістики,

історії. Закривають цей перелік групи учнів, які обрали професії типу «Людина-техніка» (57%) (інтереси до електро-, ІТ-технологій, радіотехніки, техніки, військової справи) та типу «Людина-людина» (53,3%) (інтереси до медицини, педагогіки, сфери побутових послуг).

Отже, слід відзначити, що майже чверть старшокласників виявляє інтереси до одних сфер діяльності, а здібності – до інших. І це загрожує ускладненнями майбутньої професійної кар'єри, коли у працівника визначається або послаблена професійна мотивація, або недостатня професійна придатність. Відтак під час проведення професійної орієнтації важливо допомогти старшокласникам усвідомити доцільність обрання не лише цікавої майбутньої професії, але й необхідність активного розвитку своїх здібностей до оволодіння нею.

### Література

1. Молодь на порозі самостійного життя / Д.А. Дмитрук (кер. авт. кол.), Яременко О.О., Балакірева О.А. та ін. Київ : Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. 166 с.
2. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; [за ред. О. М. Ігнатович]. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с
3. Саппа Г.-М.М. Професійне самовизначення учнівської молоді як процес: емпіричний аналіз. Український соціум. 2012. № 2(41). С. 41–51.
4. Скалько О.В. Здатність старшокласника до вибору професії як показник ефективності профільного навчання. Професійна орієнтація старшокласників: теорія і практика: науково-методичний посібник [для вчителів] / За ред. О. В. Мельника. Київ: “Четверта хвиля”, 2009. Вип. № 1. С. 85–93.
5. Уколова А. Вибір професії: на порозі життєвого шляху. Молодіжна політика: проблеми та перспективи : зб. наук. пр. / наук. ред. С.А. Шудло]. Дрогобич : Ред.-вид. від. Дрогобицького держ. пед. ун-ту ім. Ів. Франка, 2011. С. 264–269.
6. Федоришин Б.А. Система профінформаційної роботи со старшекласниками / [Б.А. Федоришин, С.Е. Карпиловская, Р.И.Миттельман и др.] ; под ред. Б. А. Федоришина. [2-е изд., перераб. и доп]. Київ: Рад. шк., 1998. 176 с.

**Заєць Іван**

## АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ НУШ

Актуальність профорієнтаційної діяльності практичних психологів НУШ полягає в тому, що на сьогодні, близько 60-70% старшокласників не знають яку професію обрати, ким стати в майбутньому, а 31 % усіх безробітних в Україні — це молодь у віці до 35 років. Практично кожен другий з них (50 %, відповідно даних Державного центру зайнятості) мають вищу освіту, 33 % — закінчили професійно-технічний

навчальний заклад. Також, сьогодні, 44 % випускників Вищих навчальних закладів працюють не за фахом, а 29 % випускників працюють за фахом, лише частково пов'язаним з отриманою спеціальністю.

Відмітимо, що відповідно до опитування розробників Концепції професійної орієнтації 91 % респондентів із категорії «батьки» зазначили, що *«хотіли б мати більше профорієнтаційної інформації щодо вибору майбутньої професії, освітньої траєкторії, розвитку кар'єри для своїх дітей»*. У більшості шкіл професійною орієнтацією учнів займаються класні керівники та вчителі-предметники. Також до цього процесу додатково залучені психологи. Утім, понад 80 % практичних психологів НУШ хотіли б знати більше про можливості професійної орієнтації у школі та пройти курс з підвищення кваліфікації за цією темою, і набути фахових знань.

Отже, попри проведення певних профорієнтаційних заходів, у процесі вибору закладу освіти для подальшого навчання та професійної діяльності учні та їхні батьки здебільшого опиняються сам на сам, адже цілісної профорієнтаційної підтримки й консультування щодо розвитку кар'єри їм не надається. Саме тому 88 % учнів й 94 % батьків хочуть, щоб у закладах освіти була запроваджена системна професійна орієнтація, яка допоможе в прийнятті свідомих рішень про майбутнє навчання та напрями професійного розвитку. У цьому їх підтримують 95 % керівників закладів освіти й 86 % вчителів, адже професійна орієнтація вкрай важлива для запровадження профільного навчання в рамках НУШ та є чинником його ефективності. Запровадження комплексної професійної орієнтації має стати одним з інструментів для реалізації цілей і завдань сталого розвитку України на період до 2030 року в напрямках «забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх» та «сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх». Системна профорієнтація — це можливість для економіки стати більш ефективною, для суспільства — більш справедливим. Усвідомлений вибір професії — важливий крок до успішної особистісної та професійної самореалізації молоді, розвитку майбутньої кар'єри та життєвих пріоритетів.

Важливо виділити те, що професійна орієнтація в школі має базуватися на ключових компетентностях НУШ, а саме: інноваційності як відкритості до нових ідей, вміння ініціювати зміни у близькому середовищі (клас, школа, громада); розвивати вміння навчатися впродовж життя; громадянській та соціальній компетентності, пов'язаними з ідеями демократії, справедливості, прав людини, усвідомленням рівних

прав і можливостей, що передбачають співпрацю з іншими для досягнення спільної мети, активність в житті класу і школи, уміння діяти в конфліктних ситуаціях; на підприємливості та фінансовій грамотності, вміння організовувати свою діяльність для досягнення цілей.

Нова Українська Школа покликана допомогти випускникам бути конкурентоздатними у 21-му столітті, стати цілісними особистостями, котрі вміють робити свідомий вибір, у тому числі вибір свого подальшого освітнього та професійного шляху.

Зазначимо **складові професійної орієнтації в НУШ**. Заклади освіти самостійні у виборі підходів до організації професійної орієнтації та мають орієнтуватися на очікувані результати, визначені стандартами освіти. При цьому конструювання програм та методик викладання є територією творчості та педагогічної свободи шкіл. При побудові системної професійної орієнтації варто враховувати такі складові.

1. *Наявність цілісної програми професійної орієнтації.* Професійна орієнтація — це не набір різноманітних заходів, а логічна та узгоджена програма з відповідністю між цілями, змістом і очікуваними результатами навчання, орієнтована на формування компетентностей для успішної самореалізації у суспільстві. Програма, розроблена закладом, у тому числі з урахуванням положень типової або типових освітніх програм, має бути публічно доступною на веб-сайті школи. Важливо, аби з нею були ознайомлені всі учасники освітнього процесу та поділяли її зміст.

2. *Врахування потреб кожної дитини.* Програма професійної орієнтації не є стандартною для всіх, вона враховує вікові особливості розвитку, психофізіологічні особливості та потреби дітей, потенціал їх розвитку, напрями та умови, в яких цей розвиток буде найбільш ефективним та прийнятним для кожної дитини. Програма повинна бути вільною від гендерних стереотипів та спрямованою на задоволення потреб усіх здобувачів освіти, зокрема дітей з особливими освітніми потребами.

3. *Наявність кваліфікованих профорієнтаційних радників, практичних психологів.* Профорієнтаційна обізнаність допоможе педагогам та практичним психологам ефективно організовувати наскрізний процес навчання, поєднуючи предметні знання із знаннями щодо їх застосування в різних професіях. Кваліфіковані профорієнтаційні радники або практичні психологи, завданням яких є комплексне фахове консультування учнів щодо вибору та розвитку кар'єри, допоможуть учням сформувати індивідуальну освітню траєкторію для подальшого навчання та професійної самореалізації.



4. *Контакт із роботодавцями та безпосередній досвід роботи.* Професійна орієнтація не може бути теоретичною та відірваною від практики. Кожна дитина повинна мати практичний досвід. Соціальне волонтерство та активності, пов'язані з реалізацією освітньої програми в частині професійної орієнтації на благо школи або громади, має стати гарною традицією та елементом залучення дітей до суспільного життя та дій з метою вирішення актуальних суспільних завдань.

5. *Зв'язок із закладами освіти наступних рівнів освіти.* Налагодження сталих зв'язків між закладами загальної середньої освіти та закладами професійної, фахової передвищої та вищої освіти є інструментом впровадження навчання впродовж життя, забезпечення цілісності та наступності системи освіти.

6. *Підтримка та розуміння важливості професійної орієнтації керівництвом школи.* Професійна орієнтація вимагає відповідального лідерства та підтримки керівництва закладу, адже саме керівник формує вектор розвитку та мотивує команду на досягнення цілей та постійне професійне вдосконалення.

7. *Доступ до інформації щодо розвитку кар'єри та світу професій.* Важливим елементом успішної професійної орієнтації та свідомого професійного вибору є вільний доступ до актуальної, повної та якісної інформації щодо спеціальностей, умов навчання та закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, опису професій та можливостей розвитку кар'єри.

Як висновок наголосимо, що учні Нової української школи потребують сучасної комплексної професійної орієнтації.

Також слід зазначити, що проходження кваліфікованих курсів підвищення кваліфікації з професійної орієнтації практичних психологів НУШ – це нагальна сучасна необхідність, адже успішна професійна самореалізація молоді є безумовно дуже важливою суспільною цінністю та показником майбутнього держави.

### Література

1. Заєць І.В. (2020). Професійна орієнтація: актуальність в наш час та перспективи майбутнього *«Профорієнтація: стан і перспективи розвитку»*: Збірник матеріалів Х ювілейних Всеукраїнських психолого-педагогічних читань, присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора Федоришина Бориса Олексійовича (с. 45-50). Київ: Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.
2. Кар'єрне консультування: практичний посібник / Заєць І.В., Ігнатович О.М., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М; [за ред. О. М. Ігнатович]. – Київ. – 2019. – 292 с.
3. Професійна орієнтація у Новій українській школі [https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczyia-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16\\_12\\_20-.pdf](https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczyia-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya-16_12_20-.pdf)



## **МОТИВАЦІЙНИЙ ЛИСТ ЯК СПОСІБ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ТА ЗАПОРУКА УСПІШНОГО ВСТУПУ ДО ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Під час вступу до закладів вищої освіти актуальним питанням для випускників освітніх закладів є написання мотиваційних листів. Практика подання мотиваційних листів є новою для України. Мета нововведення – надати можливість закладам вищої освіти обирати кращих студентів, а самим абітурієнтам ґрунтовно продумувати свій вибір закладу освіти.

Українські університети розглядають мотиваційні листи абітурієнтів, починаючи з 2021 року відповідно до Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. №2145-VIII та Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2022 році, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 27.04.2022 року № 392 та зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 03.05. 2022 року за № 487/37823, зі змінами, затвердженими наказом МОН України від 02.05. 2022 року № 400 та зареєстрованими у Міністерстві юстиції України 03.05.2022 року за № 488/37824. В офіційних документах зазначено, що за мотиваційний лист вступник може отримати від 0 до 1 відсотка конкурсного бала, а бал за мотиваційний лист разом з балами за зовнішнє незалежне оцінювання (ЗНО) й балом за атестат формуватиме рейтинг при вступі.

Практика подання мотиваційних листів на рівні з атестатами й іншими документами досить поширена у Європі, США та інших державах світу й застосовується як спосіб цілісного та персоналізованого відбору студентів. У широкому розумінні мотиваційний лист (інші назви – Motivation Letter, Personal Statement, Statement of Purpose) – це різновид особистої супровідної кореспонденції (іноді надається разом із резюме), який подає вступник у заклад вищої освіти чи кандидат на отримання стипендії, посади в організацію з метою пояснення причин, через які вважає себе найкращим кандидатом.

Мотиваційний лист вступника до закладу вищої освіти пишуть з метою повідомлення про себе важливої інформації у формі есе на 1-2 сторінки, в якому має бути викладено бачення щодо вибору обраної спеціальності (освітньої програми) та свого призначення у майбутньому, опис своїх інтересів (академічних), досвіду, цілей, життєвої позиції, досягнень. Для вступника такий лист є гарним засобом самопрезентації та самовираження, шансом представити себе як вмотивовану, яскраву, здібну особистість, готову вступити в заклад вищої освіти та успішно навчатися. А для

---

приймальної комісії це перше враження про людину, яка звертається з проханням прийняти її на навчання.

Подання мотиваційного листа є обов'язковою умовою допуску вступника до конкурсного відбору. Такий лист має подвійну перевагу. З одного боку, він дещо збільшує конкурсний бал, і це може бути важливим аргументом при вступі. За однакових балів ЗНО заклади освіти зможуть надати перевагу найбільш вмотивованим абітурієнтам. З іншого боку, пишучи мотиваційний лист, вступник отримує додаткову можливість обміркувати та аргументувати своє рішення, утвердитись у своєму переконанні вступити на відповідну освітню програму, або ж змінити свою думку.

У мотиваційному листі необхідно вміло презентувати себе, свої навички, освіту, досвід та участь у громадському житті. Відтак, актуальним залишається питання правильного написання мотиваційних листів, з дотриманням форми, структури та змісту. Грамотно складений мотиваційний лист допоможе навіть при невисоких балах зробити акцент на успішних аспектах академічного життя абітурієнта.

У написанні листа необхідно дотримуватися чіткої структури викладу та академічного стилю. Зазвичай кожен освітній заклад задає чіткі вимоги до характеру, обсягу інформації (найчастіше це 250, 500 або 1000 слів). Приймальні комісії закладів вищої освіти розробляють положення про мотиваційний лист вступника, у якому чітко визначають порядок подання та рекомендації щодо оформлення, структурування та критерії оцінювання мотиваційних листів. Така інформація затверджується головами приймальних комісій та оприлюднюються на вебсайтах закладів освіти не пізніше 1 червня.

Розгляд мотиваційних листів без присвоєння їм конкурсних балів здійснює комісія з оцінювання мотиваційних листів. Мотиваційний лист абітурієнти завантажують в електронний кабінет вступника під час подання заяви в електронній формі, а також, залежно від правил прийому, можуть подавати разом із заявою на вступ у паперовій формі. Результати розгляду мотиваційних листів використовують для формування рейтингового списку вступників. За однакових конкурсних балів у вступників беруть до уваги пріоритетність заяв від першої до останньої (на місця державного замовлення), але якщо таку пріоритетність заяв не враховують (вступ на місця за кошти фізичних або юридичних осіб), то за однакових конкурсних балів до уваги беруть результати розгляду мотиваційних листів. Якщо ж формування рейтингового списку здійснюють без конкурсних балів та пріоритетності, то список вступників упорядковують тільки на основі розгляду мотиваційних листів.

Структура мотиваційного листа за змістом традиційно складається зі вступної,

---

основної та заключної частин.

*Вступна частина листа.* Перший абзац листа є важливим, адже він привертає та утримує увагу читача. Головна думка, мета, предмет уваги мають бути озвучені в першому абзаці, а часто і в першому реченні.

*Основна частина.* В основній частині необхідно вказати на:

- *уже здобуті знання, зацікавлення та академічні досягнення з навчального предмета* (зі змісту листа має бути зрозуміло, чому абітурієнт обирає саме цей предмет (програму), тому варто описати відповідність попереднього диплома обраній програмі, вказати на участь у лекціях, семінарах, конференціях, відвідані виступи фахівців і підготовлені власні доповіді, опрацьовану літературу, обізнаність у сучасних наукових відкриттях у тій галузі, яка цікавить);
- *причини, які спонукали обрати навчальний заклад* (продемонструвати володіння інформацією про обраний заклад освіти, зацікавлення конкретними викладачами, ресурсами, методами навчання, успіхами в дослідженнях);
- *план реалізації цілей і те, як програма закладу вищої освіти допоможе у цьому* (необхідно продемонструвати цілеспрямованість, упевненість і готовність розвиватися, досягати мети та боротися за обране місце);
- *володіння особистісними якостями, які сприятимуть досягненню цілей* (наприклад, знаходити спільну мову з різними людьми, працювати і / або вчитися в інтернаціональному середовищі, спільно реалізовувати проекти та ідеї, працювати одночасно над кількома завданнями, бути уважним до деталей тощо. Слід підкреслити чесноти, які відрізняють абітурієнта з-поміж інших претендентів. Бажано проілюструвати все вищеописане конкретними прикладами з життя та відповідними документами);
- *готовність зробити свій внесок у розвиток галузі, закладу* (потрібно не лише показати певний рівень знань з улюбленого предмета, висловлюючи конкретні думки та ідеї, але й запевнити, що, використовуючи знання, навички та ідеї, він готовий принести користь навчальному закладу).

*Заключна частина.* Закінчити мотиваційний лист можна інформацією про кар'єрні очікування після завершення програми навчання. З наведених аргументів має бути зрозуміло, що, якщо буде надана можливість вчитися за обраною програмою, це значною мірою допоможе абітурієнтові у професійному майбутньому.

Оскільки багато студентів подають заявки в зарубіжні навчальні заклади на англomовні програми, то мотиваційні листи часто пишуть англійською мовою. Рівень англійської мови має відповідати вимогам конкретного закладу освіти та обраній

програмі. Якщо це університет, то, відповідно, рівень мови має бути високим (сертифікат IELTS, академічний модуль, не нижче 6.0). Мотиваційний лист потрібно писати простою сучасною живою англійською мовою з використанням академічної лексики, зміст логічно вибудовувати, всі частини пов'язувати між собою. Для цього використовується низка сполучних слів (however, though, thus, despite, і т.д.).

Написання мотиваційного листа вимагає творчого і нестандартного підходу, щирості та глибини, зрозумілого, легкого, грамотного викладу інформації. Варто уникати формальності та поверховості.

### Література

1. Закон України «Про освіту» (нова редакція). Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
2. Наказ МОН "Про затвердження Порядку прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2022 році": <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/vstup-2022/05.05.2022/Nakaz.MON.Pro.zatv.Poryadku.pryyomu.VO.2022-392-27.04.2022.pdf>
3. Наказ МОН "Про затвердження Умов прийому на навчання для здобуття вищої освіти в 2022 році": <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/vstup-2022/11/30/Nakaz.MON-1098.Umovy.pryyomu.VO.2022.pdf>

Лукіянчук Алла

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІВ В УМОВАХ КРИЗОВИХ ВИКЛИКІВ

Особливості організації освітнього процесу закладів вищої освіти в Україні зумовлені введенням воєнного стану відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022, а також подальшого продовження воєнного стану. Звичайно адаптація до умов дистанційного навчання відбулася швидко, тому що ми вже мали досвід такої форми навчання у період карантинних обмежень.

Проте воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. Навчальні заклади будь-якої форми власності зобов'язані виконати всі

розпорядження та накази відповідної військової адміністрації. Одночасно діють усі законодавчі акти у сфері освіти: Конституція України, Закон «Про освіту», спеціальні Закони (наприклад, Закон «Про професійну (професійно-технічну) освіту»), постанови Кабінету Міністрів України, накази та положення Міністерства освіти і науки України та місцевих органів управління освітою в частині, що не суперечать наказам і розпорядженням військової адміністрації.

Таким чином, у період воєнного стану військовій адміністрації можуть використовувати приміщення, обладнання, співробітників навчальних закладів з метою оборонного характеру, давати оборонні замовлення, організувати необхідне виробництво, використовувати приміщення для розташування медичних пунктів, бомбосховищ, встановлювати додаткові заходи забезпечення безпеки, а також змінювати режим роботи та ін. При цьому умови праці можуть змінюватися відповідно до законодавства про працю. Однак ці умови вносять корективи і методи навчання. Сьогодні дуже важливо дбати про своє психологічне здоров'я, щоб протистояти викликам війни. Ми всі переживаємо стрес, наслідками якого на психічному рівні можуть бути порушення концентрації уваги, пам'яті, логіки і швидкості мислення, критичного сприйняття ситуації та своїх дій.

Так у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти було організовано **ВІДКРИТИЙ UNIVERSAL-МАРАФОН «СИЛА УКРАЇНИ - У КОЖНОМУ З НАС»**, який проходив щовівторка починаючи з 22 березня до 30 травня 2022 року. Модераторами були науково-педагогічні працівники БІНПО, здобувачі вищої освіти БІНПО спеціальності «Психологія», волонтери.

Також постійно діє консультаційний пункт «**ВІДКРИТІ ПУБЛІЧНІ ЛЕКЦІЇ ДЛЯ ПЕДАГОГІВ, БАТЬКІВ, ДІТЕЙ**». Основні теми які піднімалися у заходах марафону були спрямовані на інформаційну підтримку, самопомогу та взаємодопомогу. Здобувачі освіти стали не лише активними учасниками, але модераторами заходів.

19 травня 2022 року у відбулася Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «**Соціально-освітні доміанти професійної підготовки сучасного компетентного фахівця**». Мета Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції: обґрунтування соціальних та освітніх доміант підготовки сучасного компетентного фахівця в закладі вищої освіти, обговорення актуальних питань навчання і виховання сучасної молоді в період війни, координація науково-дослідної роботи. Науковий дискурс було спрямовано на вирішення актуальних питань професійної підготовки сучасного компетентного фахівця.

Міжнародний досвід сьогодні є основою інтеграції в Європейський освітній простір, тому гостьові лекції стали невід'ємною частиною освітнього процесу сучасного закладу вищої освіти. Такий досвід дозволяє здобувачам освіти вибудувати індивідуальну освітню траєкторію і в подальшому розширити можливості професіоналізації. Однак життя продовжується, продовжується й освітній процес. Мабуть, найголовніше під час війни – це стабільний психологічний стан, без якого життя та навчання в кризових умовах не можуть бути успішними. Щоб допомогти нашим здобувачам вищої освіти, фахівці кафедри педагогіки, психології та менеджменту проводили індивідуальні консультації в телефонному режимі, та групові консультації он-лайн.

Отже використання можливостей он-лайн навчання, взаєонавчання та спілкування, доступність зв'язку з закладом вищої освіти та професорсько-викладацьким складом сприяє професіоналізації майбутніх психологів.

Лучанінова Ольга

## **ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ В ОСВІТІ: ВЕКТОРИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВИКЛАДАЧА ЗВО**

Освіта є сьогодні об'єктом глобалізації, а суспільство має адаптувати систему вищої освіти і не тільки до глобалізаційних викликів та вимог. Освіта, придбавши статус четвертого виміру, стає безперервним процесом, що сприяє постійному розвитку молоді людини як особистості.

Освітній процес відбувається в освітньому просторі закладу вищої освіти, який є джерелом різноманітного культурного досвіду для здобувачів вищої освіти, сукупністю умов його успішного формування. Аксиологічний принцип освіти сприяє формуванню життєвої та світоглядної позиції студента. Разом із тим як освіта, так і виховання, виступають трансляторами наукових знань людства, його культурного досвіду і, відповідно до сучасної парадигми, де людина є головною цінністю. Освіта має забезпечити умови для саморозвитку й самореалізації студента як особистості, тому ці вектори для майбутніх інженерів-педагогів з професійної освіти є досить актуальними.

Сьогодні спостерігається відставання освітньої галузі від вимог роботодавців. Знання студентів університету, які були найсучаснішими на момент вступу, встигають застаріти у рік закінчення навчання. Вважаємо, що важливим аспектом у



такій ситуації є професійна орієнтація як система заходів підтримки особистості в ситуації професійного вибору й зростання, яка в цих умовах допомагає узгодити вимоги до професії та досягнутий рівень розвитку (професійний та особистісний) у межах обраного виду праці. І хоч сьогодні держава знаходиться у скрутному становищі, можна з упевненістю сказати, що постмодерне суспільство спрямоване на майбутнього фахівця як особистість. Це видно з підходів до професійної орієнтації студента як особистості в індустріальному й інформаційному суспільстві.

Модерне (індустріальне) суспільство має приписи, вимоги, правила, інструкції як форми соціальної дії на особистість; людина є об'єктом профорієнтаційного впливу; усвідомлене ставлення людини до світу професій й свого місця в ньому; роль «гвинтика» державно-виробничої машини, але не найважливішого, елемента виробничого потенціалу держави; особистість як продукт, кількісні й якісні професійні характеристики якої задавалися системою навчання й виховання.

Постмодерне (інформаційне) суспільство: відтворення фахівця з розвинутим інтелектом, високою культурою й етикою трудової діяльності; безперервний рух до особистості як суб'єкта професійного зростання; допомога особистості в активному та свідомому професійному самовизначенні та просуванні до вершин професіоналізму; головний акцент на активність особистості, свободу вибору нею напряму професійного зростання, повну відповідальність за результати і наслідки своєї праці й творчої професійної самодіяльності; в умовах ринку праці особистість активно взаємодіє з навколишнім соціальним середовищем і самостійно реалізує обрану програму професійного розвитку [4].

Отже, в постмодерному суспільстві, відповідно до нової освітньо-світоглядної парадигми, особлива увага приділяється розвитку людини, яка має стати особистістю інноваційного типу, з високим рівнем розвитку психологічної культури і духовності, національної самосвідомості, професійної майстерності та творчої активності. Людина самовизначається у своєму професійному виборі упродовж усього періоду активної трудової діяльності [1].

Викладач закладу вищої освіти сьогодні знаходиться в стані постійної професійної адаптації: навчальні програми мають відповідати сучасним вимогам професійної підготовки інженерів-педагогів, вимогам стейкхолдерів як потенційних працедавців; постійне вдосконалення професійних компетентностей і володіння основами психології, зважаючи на особливості навчального процесу у воєнний час; квазіпрофесійна діяльність студента має бути максимально наближена до реальної;

---

удосконалення роботи в умовах дистанційного навчання, оволодіння інноваційними формами, методами, технологіями навчання.

Ми розуміємо, що тільки особистість може виховати особистість. Значить викладач має бути взірцем для студента, особливо майбутнього інженера-педагога [2]. Саме це відбувається на кафедрі інженерної педагогіки; студенти отримують психологічну підтримку, індивідуальні консультації щодо їхнього шляху до самореалізації, увага викладачів прикута до формування у студентів не тільки м'яких навичок, але й метанавичок, які сьогодні є підмурком особистості: вміння комплексно вирішувати проблеми, володіння цифровими та комунікативними навичками, критичне мислення, культурна чутливість, вміння безконфліктно та продуктивно працювати у команді тощо.

Система інженерно-педагогічної освіти – це підготовка всебічно розвинених фахівців, які здатні творчо розв'язувати технічні завдання, системно мислити, проектувати і конструювати технічні системи і водночас опанували засоби та методи навчальної та виховної роботи, вміють організовувати освітній процес у закладі професійної освіти, готові до функцій управління. Сьогодення вимагає від інженера-педагога, окрім досконалого володіння своїм предметом викладання, глибокі знання і вміння про досягнення наук про людину та закономірностями її розвитку, володіння інноваційними виховними технологіями, мистецтвом комунікації.

Важливим є професійне виховання, яке полягає у формуванні в студентів поваги до обраної спеціальності, вироблення необхідних для неї рис, умінь і навичок, розвиток творчого потенціалу майбутнього фахівця. Формується та розвивається комунікативна, інформаційна культура, загальнолюдські й педагогічні якості студентів, виробляються в них уміння й навички прийняття правильних організаційно-педагогічних рішень в умовах, близьких до реальних. Завдяки сучасним педагогічним технологіям можна говорити про певну навчальну модель підготовки студента: студенти працюють над реальними задачами, а не штучними ситуаціями; вчать не тільки у викладача, але й у процесі аналізу різних проблем, беручи участь у їх обговоренні; працюють із різними базами інформації для вибору й прийняття різноманітних рішень у контексті реальних ситуацій; вчать мислити критично й брати відповідальність за вибір рішення. Студент стає активним учасником навчально-пізнавальної діяльності, самостійно здобуває знання, співпрацює з викладачем. Саме такі якості визначені як необхідні компетентності сучасного студента в міжнародних кваліфікаційних стандартах [3, с. 276].

Таким чином, вектори самореалізації майбутніх інженерів-педагогів з професійної освіти та професійної адаптації викладача ЗВО накладаються один на одного. Викладач у процесі навчання сприяє універсалізму особистості, який полягає сьогодні не в обсязі утримуваних в пам'яті відомостей і не в масиві оперованих знань з різних дисциплінарних областей, а в оволодінні загальною системою орієнтації в океані інформації. **В інформаційному суспільстві мова йде не просто про навчання й виховання, а про освіту як процесу цілісного відтворення сутнісних сил людини.** Отже, приходить розуміння освіти як надбання особистості, засобу її самореалізації в житті та побудови особистої життєвої кар'єри.

### Література

1. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. – К. : КНТ, 2016. 438 с.
2. Лучанінова О.П. Програма виховання студентів «Професіонал і особистість». Навч. видання.- Дніпро: НметАУ. 2017. 52 с.
3. Лучанінова О.П. Зміна виховної парадигми вищої освіти та професіоналізм викладача як умови якості підготовки фахівців. Управління якістю освіти: досвід та інновації: колективна монографія /під заг. ред. Л.Л. Сушенцевої, Н.В. Житник. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2014. 462 с. С. 261–289.
4. Мельник О. Сучасний стан та перспективи розвитку теорії і методики професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих в Україні Розвиток професійної орієнтації в Україні : наук.-допом. бібліогр. покажч. / АПН України, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського [та ін.] ; [упоряд.: Пономаренко Л. О., Стельмах Н. А., Ніколюк Л. І. ; наук. ред.: Рогова П. І., Чепурна Н. М.; наук. консультант Мельник О. В. ; бібліогр. ред. Пономаренко Л. О.]. – К. ; Черкаси: [б. в.], 2009. 196 с. С.13-26.

Морін Олег

## ВРАХУВАННЯ У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИМОГ РИНКУ ПРАЦІ ДО СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

У розвинутих країнах світу освічена людина є символом інноваційного суспільного середовища, а економіка базується на її знаннях. Набуті особою 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].

Варто зазначити, особливу увагу працедавці насамперед звертають на «м'які компетенції», тобто на комунікативні здібності, уміння організувати власну діяльність, самостійність, уміння працювати у команді, креативність. 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, 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 навички постійного навчання. В умовах сучасного ринку праці людина постає активним суб'єктом, який вільно і активно розпоряджатися своїм головним капіталом – здобутою кваліфікацією.

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.

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 й 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;
- інформаційна – здатність отримувати, систематизувати, аналізувати і передавати інформацію, уміння інтерпретувати і узагальнювати її, використовувати Інтернет;
- креативна – здібність до творчості, уміння ставити і вирішувати нестандартні завдання, здійснювати дослідницьку роботу;
- комунікативна – інтерес до людей, здатність адекватно сприймати усну мову, володіти монологічним і діалогічним спілкуванням, вести ділові перемовини, 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.

Означені компетенції є опосередкованим результатом навчання, а кінцевим результатом є сама професійна діяльність [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 вимоги 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 – 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 якості для певного виду діяльності: знання ринкової ситуації та тенденцій розвитку, спеціальні знання, прагнення до постійного їх вдосконалення, тощо;
- ключові компетентності – володіння комп'ютерною технікою, інформаційно-комунікаційними технологіями, техніка організації бізнесу, планування, прийняття рішень, а також супутні знання: володіння іноземною мовою, вміння керувати автомобілем, тощо.

**Висновок.** Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії. Проблема удосконалення професійної орієнтації учнівської молоді зумовлена зміною стану та тенденцій розвитку національної



економіки в цілому і ринку праці зокрема. Одним з суттєвих чинників її покращання є врахування у профорієнтаційній діяльності вимог ринку праці до сучасного фахівця.

### Література

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 19.05.2022).
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.
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.

Московець Людмила

## НАСТАВНИЦТВО ЯК СФЕРА САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЛІТНЬОГО ВІКУ

В умовах розвитку сучасної освіти активно використовується термін «наставництво» у зв'язку з необхідністю проходження впродовж першого року молодими фахівцями без досвіду професійної діяльності педагогічної інтернатури. Дане поняття розглядається не лише як традиційний метод передачі знань, а й як вид взаємин між представниками різних поколінь. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови В. Бусела наставництво тлумачиться як «діяльність, що полягає в поданні допомоги порадами, навчанням», «форма професійної підготовки і виховання молоді на виробництві, яка здійснюється наставниками» [1, с. 582].

Синонімічними до поняття «наставництво» є терміни «коучинг», «менторінг». Спільну основу наведених феноменів становить супровід, побудова взаємин більш досвідченої людини з тими особами, які потребують підтримки під час просування по індивідуальній траєкторії особистісного саморозвитку. У наукових джерелах знаходимо різні тлумачення поняття «коучинг». Здійснюючи етимологію слова «коуч», з'ясуємо, що воно походить від міста Коч (Угорщина), де виготовляли вози й означає засіб пересування з пункту відправлення до пункту призначення. У подальшому «коучами» називали приватних педагогів, репетиторів, які допомагали студентам підготуватися до занять [4, с. 8]. Цей термін пов'язаний зі спортом (підготовка до виступу, розкриття потенційних можливостей спортсменів для досягнення максимального результату під час змагань), бізнесом (організація процесу для

поліпшення ефективності діяльності), освітою (спрямування, підказки, стимулювання здобувачів освіти під час їх руху відповідно до індивідуальної освітньої траєкторії).

В «Етичному кодексі коучингу», розробленому Міжнародною Федерацією Коучингу, дане поняття розглядається як «збудований за принципами партнерства процес, що стимулює мислення і творчість особи та надихає її на максимальне розкриття особистісного і професійного потенціалу» [6, с. 10]. О. Нежинська трактує коучинг як «сучасну технологію, яку створили для розвитку потенціалу людей і команд, задля досягнення заздалегідь узгоджених цілей та докорінної зміни моделей поведінки, що призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості» [4, с. 5].

Менторство в перекладі з англійської (mentor) означає наставник і тлумачиться як «процес взаємодії більш досвідченої людини з менш досвідченою, під час якого відбувається передача знань, умінь, навичок» [4, с. 19]. Менторство в освітньому процесі розглядається як «навчання через надання учневі «моделі дії» в різних видах і її корегування через систему зворотного зв'язку» [2, с. 158].

Отже, наставництво передбачає передачу практичних умінь, життєвого досвіду більш мудрих осіб тим, хто потребує порад та підтримки, у той час як менторство зорієнтоване на транслювання своїх знань, надання допомоги у розв'язанні задач особам, які навчаються, а коучинг передбачає відпрацювання нових рішень. Наставник націлений на формування цінностей, ментор зорієнтований на засвоєння знань, скеровує на зразок, а коуч заохочує людину до пошуку, прояву самостійності.

У Фінляндії успішне здійснення наставництва молодих учителів передбачає досягнення професійного зростання та розвитку вчителя, що є спільною метою обох учасників, побудову якісного зворотного зв'язку, дотримання дедлайнів, формулювання чітких, конкретних порад [3].

Отримати підтримку, поради можна від педагогічних працівників із різним стажем педагогічної діяльності, але обов'язковою вимогою є досвід за даною спеціалізацією не менше 5 років. Варто не забувати, що в закладах освіти працюють педагоги зі значним досвідом професійної діяльності, які мають життєву та професійну мудрість, – літні педагоги. Саме дана категорія фахівців може надати поради з різних питань: як успішно організувати освітній процес, як будувати взаємодію з учнями, як розв'язати конфліктну ситуацію, як підтримати дисципліну в класі, як організувати учнівський колектив, як створити сприятливу психологічну атмосферу, як раціонально розподілити час, як оформити навчальну документацію тощо.

В. Моргун зазначає, що у віці 55-65 років виникає «криза наставництва», у

---

літніх людей домінують різні види діяльності, з-поміж яких науковець виділяє наставництво [5, с. 20]. Педагогічні працівники літнього віку, які завершили здійснення професійної діяльності, можуть реалізувати свій потенціал у різних сферах життєдіяльності, серед яких вагоме місце відводиться наставництву.

Здійснюючи наставництво, літні педагоги здатні встановлювати контакт із молодим поколінням, підтримувати конструктивний зворотний зв'язок, демонструвати активне слухання, передавати практичні навички життєвого досвіду, формувати ціннісні орієнтації, користуватися авторитетом в оточуючих, бути прикладом для інших, поважати їхні інтереси та потреби, уникати моралізування та повчання.

Встановлюючи контакт із молодим поколінням, педагоги-наставники літнього віку виявляють зацікавленість у такій взаємодії, включаються в сумісну діяльність, впливають один на одного, задовольняють свою потребу бути корисними для оточуючих. Під час такої взаємодії мудрі педагоги-наставники підтримують позитивний зворотний зв'язок зі співрозмовниками, що надає їм інформацію про те, як молоде покоління сприймає їх. Такі дані спонукають наставників здійснювати рефлексію своїх дій та в разі потреби виявляти гнучкість, перебудовуватися. Під час будь-якої взаємодії доцільно демонструвати активне слухання. Так, літні педагоги-наставники вислуховують молодь та дають мудрі поради. Маючи «за плечима» значний життєвий досвід та досвід педагогічної діяльності, вони діляться своїми практичними навичками: а як краще, який спосіб більш доцільний, яким чином варто здійснити, як знайти вихід, що робити тощо. Користуючись авторитетом, як досвідчена, зріла особистість педагоги-наставники впливають на особистість молодої людини, формують її погляди та ідеали, зумовлюють становлення її внутрішніх мотивів поведінки, спрямовують її на досягнення суспільно значимої мети.

Доцільно пам'ятати, що сучасні діти та молодь належать до іншого покоління, а тому навіть правильні поради, які не враховують особливостей нового покоління, їх почуттів, інтересів, можуть зумовлювати виникнення роздратування, суперництва, неприязні. Літні педагоги-наставники мають проявляти тактовність, терпимість, доброзичливість, чуйність, повагу до думок інших.

Долучаючись до наставництва, педагогічні працівники літнього віку мають змогу передати свій життєвий і професійний досвід молодому поколінню, відчувати свою потрібність та значимість, реалізувати свої потенційні можливості, знайти сенс свого життя, підтримати свій авторитет в очах оточуючих. Наставництво допомагає подолати спустошеність, самотність, розгубленість, відчай, безперспективність;

впливає на встановлення міжособистісних стосунків із іншими, сприяє самореалізації в умовах зміни виду діяльності. Включаючись у наставництво, педагог буде здійснювати пошук нової інформації, щоб бути компетентним у тих чи інших питаннях, залишатися цікавим співрозмовником; буде прагнути реалізувати свій особистісний потенціал, піклуватиметься до про своє особистісне зростання.

Отже, передаючи свій життєвий і професійний досвід, даючи мудрі життєві поради, підтримуючи молоде покоління у різних ситуаціях словом і справою, будуючи взаємовідносини на засадах дружби, довіри, підтримки, співпраці, педагогічні працівники літнього віку демонструють активну життєву позицію, отримують задоволення від можливості спілкування з молоддю, усвідомлюють власну корисність та потрібність, наповнюють своє життя новими здобутками, знаходять спосіб реалізувати свої потенційні можливості.

#### Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. 1440 с.
2. Коробова І. Реалізація індивідуального підходу до формування методичної компетентності майбутніх учителів фізики. *Наукові записки. Серія : Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. 2013. Вип.4 (I). С. 155–159.
3. Наставництво й менторство для вчителів. Як це працює у Фінляндії. URL : <https://cutt.ly/2H6whGC>
4. Нежинська О. О. Основи коучингу : навч. посіб. Київ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
5. Моргун В. Ф. Багатовимірна теорія особистості та принцип доповнення діяльності, установки і вчинку. *Психологія і особистість*. 2017. № 2. С. 11–29.
6. Савчук Б., Білавич Г. Феномен коучингу в зарубіжному дискурсі. *Нова педагогічна думка*. 2020. №2 (102). С. 7–11.

**Охріменко Заріна**

### **РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ: ЦІННІСНИЙ АСПЕКТ**

Чим більш свідомо особистість ставиться до процесу власного професійного самовизначення, тим оптимальніше буде відбуватися процес її професійного становлення. Відповідно, буде зберігатися і ресурс країни (який витрачається на перенавчання) і потенціал самої особистості, що особливо важливо в сучасних умовах. Однак, чисельні дослідження доводять, що старшокласники мають низьку активність у професіогенезі, що обумовлено рядом факторів. Так, часто учням старших класів притаманні поверхові уявлення про власні індивідуальні особливості, характерна суперечлива система професійно-ціннісних орієнтацій та фрагментарні знання щодо

особливостей ринку праці, вони не достатньо володіють навичками рефлексії та саморозвитку. Це призводить до спонтанного вибору майбутньої професії, який не підпорядкований цінностям, інтересам, здібностям особистості, а частіше обумовлений збігом обставин. Як результат – дисбаланс на ринку праці, розчарування у професії, не продуктивне витрачання часу і ресурсів на новий пошук бажаної професії.

Так, за даними Державної служби зайнятості, 40% безробітних, які шукають роботу понад 12 місяців – це молодь у віці 15-34 роки; 50% безробітних мають вищу освіту, 33% закінчили професійно-технічний заклад [2]. Зважаючи на те, що в умовах війни, держава має економити свій ресурс, а особистість професійний потенціал, на нашу думку надзвичайно гостро постає проблема ефективного професійного самовизначення здобувачів освіти.

Найбільш оптимальним варіантом психолого педагогічного супроводу особистості у процесі професійного самовизначення й професійного становлення є доступна, систематична, цілеспрямована професійна орієнтація, яка визначається як комплекс науково-обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги особистості щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, можливостей та потреб ринку праці в кадрах. Професійна орієнтація є комплексною науково-обґрунтованою системою форм, методів та засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному, свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні [4].

Натомість, аналіз стану забезпечення професійною орієнтацією закладів загальної середньої освіти засвідчує, що профорієнтаційними заходами охоплено від 4% до 20% здобувачів освіти (з яких 4% професійні випробування, 20% профорієнтаційна діагностика) [2]. Актуалізується зазначене вище тим, що реформування старшої школи, буде об'єктивно вимагати від учня бути суб'єктом власного професійного становлення, тобто свідомо обирати або профіль навчання та розуміти його зв'язок з майбутньою сферою професійної діяльності або визначатися з вибором першої професії.

Таким чином, учні старшого підліткового віку і старшокласники мають володіти конкретними знаннями, вміннями й навичками, які допоможуть свідомо обирати власний кар'єрний шлях. Зважаючи на те, що період навчання у школі є найбільш продуктивний для опанування кар'єрними навичками, вважаємо, що кар'єрне зростання має стати одним із напрямків профорієнтаційної роботи з учнями.

Отже, наголосимо на необхідності впровадження професійної орієнтації в освітній процес, як окремої ланки, в той же час інтегрованої з іншими навчальними

---

дисциплінами, починаючи з молодшої школи.

Зазначене потребує переосмислення ролі професійної орієнтації в професійному становленні підростаючої особистості.

В першу чергу, слід визнати, що професійна орієнтація є науково обґрунтованою системою, зміст, мета, завдання, форми й методи якої дозволяють в повній мірі формувати компетенції важливі для успішної кар'єри, зокрема, виховання ставлення особистості до праці як до цінності (що в свою чергу позитивно впливає на формування особистісних якостей, самоцінності, забезпечує самовиховання і саморозвиток підростаючої особистості [4]), формування потреби в праці, розуміння праці як засобу досягнення життєвого успіху та середовища самореалізації.

По друге, не менш важливим є осучаснення змісту, форм і методів професійної орієнтації. Зважаючи на цифровізацію, індивідуальні особливості сучасних учнів старшого підліткового й юнацького віку, вважаємо доцільними розроблення профорієнтаційних технологій як ефективних стратегій допомоги учню у професійному самовизначенні. Поняття стратегія ми розглядаємо, як певний прийом, напрям діяльності, який має мету, зміст і передбачуваний результат. Відповідно, поняття стратегії в контексті теми нашого дослідження є складовою профорієнтаційної технології, яка постає як сукупність способів, прийомів, принципів і методів профорієнтації, обумовлених її метою і завданнями, послідовністю їх реалізації, наявністю відповідного інструментарію [3; 4]. Невід'ємною частиною профорієнтаційної технології є діагностичні процедури, що містять критерії, показники й інструментарій вимірювання результатів діяльності.

В профорієнтаційній технології принципово важливою стороною є позиція дитини, її ставлення, активність стосовно власного професійного самовизначення. Саме тому, інтереси учня, його можливості, здібності та потенціал, визнання його автономії, повага до його індивідуальності мають перебувати у центрі профорієнтаційного процесу. За таких умов профорієнтаційна взаємодія з учнем полягає в зміщенні акцентів з орієнтування на самоорієнтування, з розвитку на саморозвиток, з визначення на самовизначення.

При доборі виховних ситуацій, зауважує І. Бех, слід зважати на те, що вони мають спонукати дитину до усвідомлення того, ким вона може і хоче стати. І це усвідомлення, що набуває втілення в певній ідеальній моделі, повинне бути реалістичним. Дитина має ставити перед собою мету створення індивідуального фонду «можу» і «хочу». Причому ці утворення повинні виступати сумісно, підтримуючи одне



одного і переходячи одне в одне. У практичному плані ця єдність проявляється в тому, що суб'єкт знає, чого він бажає, має в своєму розпорядженні відповідну схему дій, і, крім того, діє, а не просто мріє. Водночас слід зауважити, що означена ідеальна модель не повинна розглядатися як модель граничної досконалості. Вона має поставати як конкретна, реалістичну схему внутрішньої і зовнішньої життєдіяльності дитини, яка, проте, не є сталою [1].

Саме в такому випадку технологія набуде функції виховної, яка буде ґрунтуватися не на механізмах зовнішнього підкріплення (заохочення та покарання), а на рефлексивно-вольових механізмах особистості.

Відповідно до викладеного вище, профорієнтаційна технологія має базуватися на методичному арсеналі особистісно орієнтованого підходу, якій складають форми, методи і прийоми, що відповідають таким вимогам як діалогічність, діяльнісно творчий характер, спрямованість на підтримку індивідуального розвитку, представлення дитині необхідного простору свободи, для прийняття самостійних рішень, творчості, вибору змісту і засобів навчання і поведінки. Таким чином профорієнтаційна технологія має спиратися на принципи: принцип гуманізації, принцип неперервності, принцип інтеграції, принцип системності, наступності і послідовності, принцип урізноманітнення форм і методів профорієнтаційної діяльності, принцип емоційної насиченості процесу професійного самовизначення, діяльнісний характер профорієнтації.

Підсумуємо, професійне самовизначення сучасних здобувачів освіти ускладнене рядом несприятливих чинників: руйнація звичайних умов життя, гострий й хронічний стрес пов'язаний з війною, вимушена міграція, кризовий стан освіти в деяких регіонах, нестабільність ринку праці, невизначеність змісту і умов праці багатьох сучасних професій, трансформація професійно-ціннісних орієнтацій. З іншого боку, процес професійного самовизначення є об'єктивно й суб'єктивно обумовленим, його не можливо відмінити. Окрім цього, для відбудови держави потрібні фахівці, готові включитися в розбудову держави, а це означає, що професійне самовизначення має бути усвідомленим і ефективним. Зазначене доводить важливість впровадження у освітній процес цілеспрямованої, доступної, науково-обґрунтованої системи професійної орієнтації з осучасненим змістом, формами й методами.

#### Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості: у 2 кн. Кн. 1: Особистісно-орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. Київ: Либідь, 2003. 280 с.
2. Експертний звіт за аналізом національної системи підтримки розвитку кар'єри. ETF (Ed.). Geneva, 2022. 42.

3. Професії майбутнього: Хто буде «найдорожчим» фахівцем за п'ять років. <https://radiotrek.rv.ua/news/profesiyyi-maybutnogo-hto-bude-naydorozhchim-fahivcem-za-p-yat-rokiv-287465.html>.
4. Професійна орієнтація : підручник [для студентів] / Єгорова Є. В. та ін.; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.

**Павлик Наталія**

## **ПРОГРАМА ГАРМОНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГІВ НУШ**

Гармонізація психологічного здоров'я сучасного вчителя є доволі актуальною проблемою сьогодення, оскільки саме гармонійний психологічний стан педагога зумовлює психологічний комфорт учнів, й значно впливає на ефективність навчально-виховного процесу. Педагогічна діяльність має високий рівень потенційної стресогенності, адже педагог включений у різноманітні соціальні ситуації, на які має мобільно конструктивно реагувати та нести відповідальність за дітей. У відповідь на професійний стрес у вчителя виникає синдром емоційного вигорання, що супроводжується втратою емоційної, когнітивної та фізичної енергії особистості й виявляється в симптомах емоційного, розумового, фізичного виснаження людини та зниження задоволеності від виконуваної роботи.

Отже, професія педагога є емоційно стресогенною й вимагає великого психічного ресурсу щодо самовладання, саморегуляції та самовідновлення особистості.

**Психологічне здоров'я** – складне, багаторівневе утворення, що презентує гармонійний духовно-психічно-соматичний стан особистості, основою якого є баланс між духовними, соціальними, емоційними, вольовими, інтелектуальними й соматичними процесами. Психологічне здоров'я визначається гармонійним *розвитком психіки* й презентує емоційне благополуччя, здатність людини до соціальної адаптації та реалізації свого духовного потенціалу. Втрата психологічного здоров'я суттєво впливає на якість життя самого вчителя й негативно позначається на ефективності педагогічної діяльності. Психологічне здоров'я вчителя визначає здатність зберігати й активізувати компенсаторні, захисні, регуляторні механізми, що забезпечують працездатність та ефективність розвитку особистості в умовах педагогічно-професійної діяльності.

Таким чином, психологічне здоров'я є підґрунтям конструктивності особистісного розвитку педагога й умовою ефективності професійної діяльності.

*Структура* психологічного здоров'я представлена: духовно-смісловим, соціальним, психічним та психосоматичним компонентами. Духовно-смісловий компонент визначається рівнем розкриття духовного потенціалу, морального

самоусвідомлення, творчої самоактуалізації, оптимістичного світосприйняття; соціальний – системою моральних ставлень людини до інших, що зумовлює її здатність до конструктивної соціально-психологічної адаптації; психічний компонент визначає емоційний комфорт та вольовий самоконтроль особистості; психосоматичний компонент зумовлений особливостями психофізичного стану людини.

*Психологічним механізмом* гармонізації психологічного здоров'я виступає духовно-сміслова саморегуляція особистості, яка зумовлює здатність управляти своїми почуттями, волею і поведінкою, керуючись духовно-моральними імперативами (дотримання обов'язку, взаємоповаги, любові до оточуючого світу тощо).

*Психологічними детермінантами* гармонізації психологічного здоров'я педагога НУШ є: актуалізація духовного потенціалу, моральне самоусвідомлення, творча самоактуалізація, подолання егоїзму, самовиховання моральних ставлень до людей, до себе, до світу в цілому, розвиток самоконтролю, саногенних почуттів, позитивного мислення, здоровий спосіб життя, помірність у задоволенні фізичних потреб, оптимальна фізична і розумова активність.

Гармонізація усієї структури психологічного здоров'я відбувається шляхом активізації відповідних психологічних детермінант починаючи з ієрархічно вищого (духовно-сміслового) до нижчого (психосоматичного) рівня.

Нами було розроблено психолого-розвивальну програму гармонізації психологічного здоров'я педагога НУШ, яка має такі *завдання*:

- 1) формування мотивації самопізнання, самовдосконалення;
- 2) усвідомлення зв'язків між психологічним здоров'ям та способом життя людини;
- 3) розвиток ціннісного ставлення до свого здоров'я та до здоров'я інших людей;
- 4) набуття навичок саморефлексії особливостей власного психологічного здоров'я;
- 5) розуміння принципів гармонізації психологічного здоров'я;
- 6) подолання егоцентризму, конструктивна соціально-психологічна адаптація;
- 7) формування позитивного мислення;
- 8) розвиток почуттєво-ціннісного самоствавлення на основі прийняття себе, щирого визнання своїх помилок, розвитку саногенних почуттів (вдячності, прощення, натхнення, задоволення від моральних вчинків);
- 9) зміцнення волі, стресостійкості та морально-вольового самоконтролю;
- 10) формування уявлень про здоровий спосіб життя;
- 11) корекція деструктивних звичок, опанування здорового способу життя.

Програма має вступну (мотиваційну) частину, чотири модулі, що відповідають

послідовному розвитку чотирьох компонентів психологічного здоров'я (духовно-сміслового, соціального, психологічного, психосоматичного) та заключну (рефлексивну) частину.

Програма розрахована на 22 години, які складають 11 тематичних занять. Заняття мають проводитись двічі на місяць у малих підгрупах (по 10-12 осіб). Для проведення зазначеної програми має бути підготовлений психолог (практичний психолог закладу або незалежний психолог). Кожне заняття присвячено окремій змістовій темі, триває дві години й містить відповідно за змістом теоретичну та практично-тренінгову частини. Теоретичну частину складають міні лекції (по 30-40 хвилин), що містять науково-психологічну інформацію, яка ілюструється притчами духовного спрямування. А до практичної належать змістовно поєднані психотренінгові вправи, рольові ігри, творчі роздуми, обговорення, самоаналіз з їх інтерпретацією. Наприкінці кожного заняття проводиться рефлексія й пропонується домашнє завдання.

Далі представлено зміст кожного заняття.

**1. Модуль I: «Психологічне здоров'я – основа повноцінного самоздійснення особистості»** являє собою вступну частину до основної програми. Він містить 2 заняття:

Заняття 1: Поняття «Психологічне здоров'я людини» .

Заняття 2: Критерії та закономірності гармонізації психологічного здоров'я.

*Модуль I* має на меті формування мотивації щодо гармонізації власного психологічного здоров'я. *Завданнями* зазначеного модулю виступають:

- Знайомство з групою учасників.
- Висвітлення проблеми збереження психологічного здоров'я сучасної людини, тісного зв'язку стану здоров'я зі способом життя особи.
- Усвідомлення сутності поняття «психологічне здоров'я», його структури, критеріїв гармонійності та шляхів його гармонізації.
- Формування мотивації саморозвитку, гармонізації власного психологічного здоров'я та психологічного здоров'я учнів.

**2. Модуль II: «Гармонізація духовно-сміслового компоненту психологічного здоров'я»** присвячений духовному розвитку шляхом морального самоусвідомлення, творчої самореалізації, актуалізації духовного потенціалу особистості.

Заняття 1: Моральне самоусвідомлення. Розвиток відповідальності.

Заняття 2: Актуалізація духовного потенціалу, тренінг оптимізму, творча самореалізація.

*Завданнями* зазначеного модулю виступають:

- 
- Розвиток саморефлексії, морального самоусвідомлення, оптимістичного світогляду, духовної осмисленості буття.
  - Посилення відповідальності за своє життя, життя інших людей, екологію тощо.
  - Знаходження шляхів та набуття навичок до творчої самореалізації.

**3. Модуль III: «Гармонізація соціального компоненту здоров'я»** має на меті гармонізацію соціальних навичок особистості шляхом морального саморозвитку.

Заняття 1: Подолання егоїзму і розвиток моральних ставлень особистості – основа гармонійних взаємостосунків.

Заняття 2: Тактовність і здатність тримати психологічні кордони.

*Завдання:*

- Подолання егоїзму, набуття здатності до децентрації.
- Самовиховання доброзичливості й моральних ставлень до людей, до себе, до світу.
- Розвиток здатності до конструктивної соціально-психологічної адаптації.

#### **4. Модуль IV: «Гармонізація психічного компоненту здоров'я».**

*Метою цього* модулю є набуття емоційно-вольової стійкості шляхом розвитку позитивного мислення, саногенних почуттів, емоційно-вольового самоконтролю.

*Завдання:*

- розвиток гнучкості мислення.
- розвиток здатності до набуття емоційного комфорту.
- розвиток вольового самоконтролю та стресостійкості.

Заняття 1: Розвиток позитивного мислення, саногенних почуттів.

Заняття 2: Розвиток волі, самоконтролю, стресостійкості

#### **5. Модуль V: «Гармонізація психосоматичного компоненту здоров'я».**

*Метою* п'ятого модулю є покращення психосоматичного стану шляхом формування навичок до здорового способу життя, оптимізації розумової та фізичної активності, розвитку звички до помірності у задоволенні фізичних потреб.

*Завдання:*

- Усвідомлення зв'язку душі й тіла, а також критеріїв здорового способу життя.
- Підвищення й стабілізація настрою; розвиток енергійності, активності.
- Подолання шкідливих й набуття корисних звичок.

Заняття 1: Гарний настрій, енергійність, конструктивна активність – показники психосоматичного здоров'я.

Заняття 2: Здоровий спосіб життя, помірність у задоволенні потреб, корисні

звички – основа психосоматичного здоров'я.

**6. Заклучна (рефлексивна) частина:** «Уроки мудрості» має на меті: систематизацію отриманих знань, рефлексію досвіду гармонізації власного психологічного здоров'я, отриманого протягом циклу занять, визначення планів щодо подальшої гармонізації власного психологічного здоров'я.

Психолого-розвивальна програма «Гармонізація психологічного здоров'я особистості» впроваджена у навчально-виховний процес спеціалізованого навчально-виховного комплексу «Лілея» міста Києва. У формувальному експерименті брало участь 12 вчителів початкової школи. Слід зазначити, що у сучасних педагогів найбільш сензитивними щодо розвитку виявилися духовно-смысловий та соціальний компоненти. А найбільш ригідним у плані гармонізації є психічний компонент психологічного здоров'я. Це може бути пояснено тим, що саме цей компонент базується на усталених способах функціонування психіки людини, й потребує більше часу для зміни звичних (деструктивних) стереотипів мислення, почуттів, волі та свідомого їх перетворення у конструктивні. Статистичний аналіз динаміки показників психологічного здоров'я до і після експерименту показав, що впровадження спецкурсу дало конструктивні результати, які відобразилися у позитивній динаміці показників сформованості усіх компонентів психологічного здоров'я. Таким чином, було експериментально підтверджено ефективність інноваційної програми.

**Піонтковський-Вихватень Богдан**

## **ОПТИМІЗАЦІЯ САМОРОЗВИТКУ УЧНІВ**

Покоління сучасних учнів – це «піонери» професійної діяльності в умовах мінливого ринку праці.

Можливість застосування психолого-педагогічних впливів для активізації саморозвитку особистості демонструє процес формування в учнів доміанти самовдосконалення. Останній термін запозичений з понятійного апарату технології саморозвитку Германа Константиновича Селевка, що розроблена на базі теорії доміанти Олексія Олексійовича Ухтомського. Ключова парадигма технології саморозвитку Германа Константиновича Селевка говорить про можливість керування процесом саморозвитку та управління дорослим (вчителем, психологом) навчально-виховним процесом з метою активізації саморозвитку учнів. Це відбувається шляхом



формування в учнів доміанти самовдосконалення – установки на усвідомлене і цілеспрямоване покращення особистістю самої себе. Психологічна доміанта за Олексієм Олексійовичем Ухтомським – тимчасово переважаючий осередок збудження в ЦНС, що надає психічним процесам і поведінці людини певну спрямованість активність в даній сфері.

Ключовий вибір, який повинен зробити кожний молодий чоловік, міститься у виборі персональної життєвої позиції – *притосуватись* або *створити*. Сучасні дослідники-профорієнтатори пропонують дві моделі професійного самовизначення особистості: *адаптивну* та *рефлексивну*.

При адаптивному самовизначенні у людини в процесі пошуку професії домінує тенденція підпорядкування зовнішнім обставинам, за прикладом економії сил, прийняття готових, шаблонів, стереотипів.

При рефлексивній моделі професійного самовизначення людина характеризується здатністю усвідомити і оцінити власні потенційні можливості, перспективи особистісного і професійного зростання з урахуванням ціннісних орієнтацій.

Розуміння процесу саморозвитку дозволяє виділити основні його механізми:

- 1) особистість старшокласника як суб'єкт розвитку є відкритою по відношенню до навколишнього середовища;
- 2) саме певна незбалансованість психологічних чинників саморозвитку у віці 15-16 років є передумовою здійснення чергового «стрибка саморозвитку», який відбувається наприкінці періоду шкільного навчання, тобто в 17-18 років і характеризується різким зростанням самоусвідомлення учнем себе та власного місця у подальшому дорослому світі.

Особистісна активність може мати *два напрямки*, що істотно відрізняються: *перший* – активність заради виживання, тобто адаптація; *другий* – активність заради розвитку, особистісна трансформація.

Засоби активізації саморозвитку учнів мають бути зосереджені на плануванні подальшого життєвого і професійного шляху, пошук відповідей на питання «Що я вмю? Чого я прагну? Як цього досягти?». Особливо актуальними ці питання стають для учнів у віці 15 – 17 років, який є періодом конструювання плану-схеми подальшого життя взагалі та професійної самореалізації зокрема. Важливо, щоб цей план був побудований молодою людиною: по-перше, з урахуванням власних психологічних властивостей; по-друге, мав би одним з основних принципів принцип саморозвитку; по-

---

третє, надав би молодій людині можливість рухатися у напрямку саморозкриття та творчого оволодіння життєвою ситуацією (в протилежність лінії можливого самообмеження та пристосування).

Розставимо акценти, які дозволять нам відокремити саморозвиток від особистісного розвитку. Поняття керованого і некерованого саморозвитку в педагогічній практиці та в побутовій мові відрізняються дуже рідко.

Саморозвиток – це усвідомлений, самокерований процес самоперетворення, самовдосконалення людини. Якщо ж подібні позитивні зміни відбуваються спонтанно та малоусвідомлено, під впливом вікового чинника або зовнішніх впливів – доцільніше такий процес трактувати як особистісний розвиток.

Ми розглядаємо розвиток як процес руху, зміцнення, зміни, розгортання, трансформації складної динамічної системи, якою є особистість. Розвиток особистості не завжди відбувається за лінійними законами, тобто результат процесу може бути малопередбачуваним. Важливим є відкритість особистості як системи, що розвивається, до оточуючого середовища, оскільки внутрішні ресурси не можуть довго забезпечувати її існування і розвиток. Вплив зовнішніх факторів на особистість та її розвиток тим значніший, чим менше вона самоорганізована. Результатом впливів внутрішніх і зовнішніх чинників розвитку особистості є її особистісне становлення.

Таким чином, особистісний розвиток ми визначили як інтегруючий результат процесів особистісного становлення і формування.

Саморозвиток виступає самокерованою формою особистісного становлення, ключовими етапами якого виступають самопізнання, само проектування та самореалізація. Кожен етап, в свою чергу, також містить кілька складових. Самопізнання включає самоприйняття, саморефлексію (самодіагностика і самооцінка).

Самопроектування передбачає суб'єктне ставлення до власного розвитку, володіння стратегіями проектування та застосування їх до самого себе як до проекту. Самореалізація передбачає віру у власні сили, самоствердження та самовиховання (самоконтроль, самокерування, самовдосконалення).

Передумовою запуску механізму саморозвитку є сформованість в учня готовності до керування процесом власного розвитку – бажання розвиватися і усвідомлення можливих засобів самовдосконалення.

Для висвітлення зв'язків між процесами саморозвитку і життєвим та, зокрема, професійним самовизначенням старшокласників застосуємо підхід, новизну якого в узагальненому вигляді можливо зафіксувати таким чином.

- Хаос не тільки руйнівний, але й має ознаки творення, конструктивізму, оскільки розвиток відбувається через нестійкість.
- Лінійний характер еволюції складних систем, до якого звикла класична наука, не правило, а скоріш, виняток; розвиток більшості таких систем має нелінійний характер. Це означає, що для складних систем завжди існує декілька можливих шляхів розвитку.
- Розвиток відбувається шляхом випадкового вибору однієї з декількох можливостей подальшої еволюції. В такому разі, випадок – це одна зі складових еволюційного механізму; обраний шлях еволюційного розвитку системи не обов'язково є кращим за ті можливості, які були відкинуті випадковим вибором.

Таким чином, факторами саморозвитку можуть виступати не тільки об'єктивні закономірності, але й випадкові, реальні ситуації, які складають конструктивний початок, підставу для розвитку. Самоорганізація, саморозвиток відбуваються в результаті взаємодії випадковості та необхідності і завжди пов'язані з переходом від нестійкості до стійкості.

Актуальні напрямки профорієнтаційного впливу для різних паралелей учнів старшої школи:

- Для 8 – 9 класів – розвиток комунікативних вмінь та критичності мислення, які сприяють напрацюванню навичок партнерської взаємодії, розвитку рефлексії; розвивають вміння працювати з інформацією.
- Для 10-11 класів – напрям стратегічного планування та проектування кар'єри, що сприяє оформленню професійного самовизначення учнів у вигляді індивідуального професійного плану й пропонує старшокласникам інструментарій побудови власної кар'єри.

Крім того, протягом всього періоду навчання в старших класах доцільним є індивідуальне консультування старшокласників з питань професійного самовизначення, в тому числі на базі природних задатків для більш усвідомленого формування Я-концепції та подальшої побудови професійного плану на її основі [1].

### Література

1. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці: монографія / авт. кол.: Н.А. Побірченко, Н.І. Литвинова, В.В. Синявський та ін. – К. : Педагогічна думка, 2011. – 256 с.
2. Мерзлякова Е.Л. Петухов В.Э. Выжить в офисе! Школа психологической безопасности работника офиса. СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 332 с.
3. Мерзлякова Е.Л. Петухов В.Э. Тренинг-навигатор для работников офиса. Тренируйтесь с умом! – СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 228 с.

## АКТУАЛІЗАЦІЯ ТА РОЗВИТОК ТВОРЧИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ПАРАДИГМ

Динамічні зміни, які відбуваються в сучасному суспільстві, науці і культурі за останні роки, наглядно показують, що перед психолого-педагогічною теорією і практикою ставиться важливе завдання – осмислити їх творчий потенціал та зробити вибір щодо ціннісних орієнтирів розвитку і перетворення Нової української школи.

Справді, сьогодні, як ніколи, потрібен цілісний трансдисциплінарний погляд на освіту. Важливо враховувати динаміку і механізми самоорганізації суб'єктів освітнього простору, єдність навчання і виховання, освіту цілісної креативної особистості.

Проблема творчого потенціалу особистості є в полі зору найактуальніших запитів сучасної вітчизняної психологічної науки. Актуальність досліджень, спрямованих на вивчення психологічних закономірностей становлення обдарованої особистості, зумовлюється необхідністю запобігання втратам творчого потенціалу обдарованих людей, подолання ціннісної дезорієнтації, духовної кризи, а також поглиблення інтеграційних та інноваційних процесів у суспільстві [1]. Зміна освітньої парадигми зумовлює необхідність переосмислення і сфери виховання творчої особистості засобами мистецтва та розробку ефективних умов, оптимальних методик і технологій, що відповідають сучасним методологічним та теоретичним засадам.

Творчий потенціал дитини яскраво виявляється у художньо-естетичній діяльності, зокрема, в активному освоєнні нею мистецтва. Мистецтво як форма культури та складова освіти покликане реалізувати свій творчо-гармонізуючий вплив, а саме: врівноважувати чуттєву та раціональну сферу свідомості людини. Воно безпосередньо діє на почуття, а через них – на інтелект, отже, опосередковано – на соціальну практику. В такий спосіб мистецтво об'єднує чуттєве і логічне пізнання, активізує почуття, волю, інтелектуальний пошук інноваційних рішень у будь-якій галузі професійної діяльності. В цьому контексті, серед методів, що знаходяться у царині дослідницьких інтересів науковців, вагоме місце займає біографічний метод, який уможливорює процес глибинного пізнання генези становлення і розвитку творчої особистості.

Оскільки на сьогоднішній день в психологічній науці ще не вибудовані методологічні принципи побудови системи творчої біографії, можна навести висловлювання С.Д. Максименка, який відмічає, що «в міру поглиблення спеціальних знань їх інтегрування в цілісну систему дедалі утрудняється. Проблема орієнтації

різнопредметних знань в цілісну систему стала одним із найважливіших напрямків методології науки, оскільки саме в методології здійснюється пошук і розробка принципів та засобів інтегрування» [2, с. 13]. Одним із таких принципів і є, на наш погляд, синергетична парадигма. Розглядаючи складні відкриті системи, вона створює найоптимальніші умови для системного осмислення феномену здібностей взагалі та обдарованості зокрема.

Нагадаємо, що виникнення синергетики як самостійного напрямку наукових досліджень можна датувати 1969 роком. Саме тоді німецький фізик Г. Хакен став використовувати термін «синергетики» у своєму курсі по теорії лазерного випромінювання. Новий термін був утворений їм від грецького *Synergia*, що означає *співробітництво, погоджену дію, співучасть*. На думку вченого, синергетика займається вивченням систем, що складаються з великого (дуже великого, «величезного») числа частин, компонентів або підсистем, тобто, деталей, складним чином взаємодіючих між собою. Слово «синергетика» і означає «спільна дія», підкреслюючи погодженість функціонування частин, що відбувається під час функціонування системи як цілого [3]. Ключовим для розуміння сутності синергетики є поняття «самоорганізації». Як зазначає М.-Л. А. Чепа «синергетику й визначають як науку про самоорганізацію або, більше розгорнуто, про мимовільне виникнення й самопідтримку впорядкованих часових і просторових структур у відкритих нелінійних системах різної природи» [4, с. 420].

Отже, синергетику визначають як науку, яка вивчає, пояснює, прогнозує процеси самоорганізації складних систем у їх русі від хаосу до порядку і від порядку до хаосу (В.Г. Буданов, С.М. Каган, О.М.Князева та ін.). На відміну від усіх попередніх наукових картин, саме у синергетичній картині світу вихідним пунктом є змінюваність, процесуальність, становлення нового цілого – тобто, все те, що характеризує процеси самоорганізації, котрі відбуваються у нелінійних середовищах.

Разом з тим, концептуальне поле синергетики дозволяє доповнити теоретичні та практичні підходи, зорієнтовані на вивчення урівноважених систем, а також синергетики дозволяє вивчати системи, яким притаманні як еволюційні, так і біфуркаційні шляхи розвитку. Нагадаємо, що короткий момент нестійкості, балансування системи на вістрі вибору між майбутніми станами, коли доля всієї системи може залежати від вторгнення однієї випадкової флуктуації, називається в синергетиці *біфуркацією*. Таким чином, можна констатувати, що стадії розвитку в «каналах еволюції» перериваються катастрофами в «точках біфуркації», де відбувається розпад підсистем, що вичерпали

потенції інерційного сталого розвитку, який відбувався в полі дії *атрактора* (в синергетиці атрактор – кінцева область неминучого сходження фазових траєкторій руху складної системи), тобто в деякій обмеженій області тяжіння одного із стабільних чи квазістабільних станів системи. У цьому випадку під впливом обставин стан системи стає несумісним із дією атрактора і він дезактуалізується за рахунок втрати того стану, який визначав область «притягування», а у результаті цього система відносно швидко переходить у поле дії нового атрактора. Означена перебудова системи називається катастрофою або біфуркацією [4].

Синергетика особистості, комунікації, середовищних феноменів дозволяє інакше підійти до процесів становлення цілісної особистості. Один із основних принципів синергетичного світогляду свідчить, що все нове в природі виникає в процесі розвитку нестійких, критичних станів. Це твердження справедливе як для неживої, так і для живої природи. Більш того, є усі підстави стверджувати, що жива природа постійно знаходиться у нестійкому стані, на грані хаосу і порядку. Саме ця її принципова властивість дозволяє їй адаптуватися до змінних зовнішніх умов – якість, яка відсутня у неживій природі внаслідок того, що нежива матерія може знаходитися і в стані стійкої рівноваги. Творча діяльність людини, тобто її здібність створювати нове, також відбувається тільки тоді, коли її мозок знаходиться у критичному стані.

Враховуючи принципи синергетики до розгляду зазначеної проблеми, можна констатувати, що розвитку здібностей та обдарованості особистості наявні усі якісні властивості нестійких критичних станів (різкі стрибкоподібні переходи; біфуркації, які ведуть до дивергенції; відбір та конвергенція). Тобто, в умовах катастрофи система може практично втратити «пам'ять», а це означає, що подальша доля системи у невеликій мірі залежатиме від характеру її попереднього розвитку. Превалуючу роль починають відігравати ті стохастичні чинники, дії яких підлягає система у період біфуркацій цих перебудов. Якщо у стійкому режимі саморозвитку динаміка системи детермінована, всі майбутні стани визначаються найближчим минулим, то біля точки біфуркації система поводить себе непередбачувано. Важливу роль починають відігравати випадковості, другорядні чинники. Вплив незначних «дрібниць» може досягти колосальних масштабів – їх більше нічого не стримує, система втрачає властивість авторегулювання. Але не тільки «дрібниці», а й добре продумана система управлінських впливів може відіграти роль того чинника, котрий визначить рух системи в напрямку обраного сценарію розвитку. Тоді вступає в дію ще одна особливість дисипативних систем передбачених теорією – починаючи з деякого рівня



режим руху системи стане стійким – система набуває властивості атрактора. В режимі атракції випадкові відхилення автоматично придушуються – система рухається по обраній траєкторії. В цьому стані вже не минуле, а майбутнє визначає динаміку системи.

Тому на моделюванні системи, яка проходить точки біфуркації, кризи, важливо таким чином підібрати комплекс параметрів порядку, щоб з їх допомогою можна було визначити раціональну програму впливів на систему [4]. Таким чином, вміння віднаходити точки біфуркації дасть змогу надати психологічним дослідженням можливість проникати у закономірності життя системи у момент зародження нової траєкторії розвитку.

**Висновок.** Особистість є складною, відкритою, дисипативною, нелінійною системою сутнісних сил, тому застосування принципів синергетики для дослідження її буття є цілком правомірним. При цьому найважливішими цінностями сучасної освіти виступають такі універсальні людські цінності, як свобода і творчість. Свобода, як можливість діяти при відсутності зовнішнього цілеспрямування, і творчість, як діяльність людини зі створення нових якостей, знань, смислів, стають базовими аксіологічними вимірами освіти.

#### **Література:**

1. Клименко В.В., Кочерга О.В. Перші кроки у творчість. Київ: 1999. 96 с. (Серія «Актуальні проблеми психології»).
2. Максименко С.Д. Розвиток психіки в онтогенезі: у 2 т. Київ: 2002. (Моделювання психологічний новоутворень: генетичний аспект; т. 2).
3. Хакен Г., Хакен-Король М. Тайны восприятия. Синергетика как ключ к мозгу. Москва: Институт компьютерных исследований, 2002. 272 с.
4. Чепя М.-Л.А. Модифікація класичних психологічних методик, або як знаходити точки біфуркації? Проблеми загальної та педагогічної психології. Київ. 2007, Т. IX, Ч. 6, С. 419–428.

**Помиткін Едуард**

### **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ВЧИТЕЛІВ НУШ У ПЕРІОД ВІЙНИ**

Під професійною самореалізацією вчені розуміють соціалізований шлях розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі первинного професійного становлення та вдосконалення, що є невід’ємним атрибутом розкриття й здійснення особистісного та професійного потенціалу. Професійна самореалізація невідривна від самореалізації особистісної. Тому значущою виявляється така професійна діяльність, у процесі якої особистість творить і

розвивається. Характеристиками професійної самореалізації виступають самостійність, свобода вибору, дій, рішень та творчість. Етапами професійної самореалізації особистості є: професійне самовизначення, професійне становлення в обраній сфері діяльності, фахове зростання і розвиток компетенції.

Аналіз науково-психологічної літератури дозволив сформулювати робоче визначення професійної самореалізації вчителя Нової української школи, яка розглядається як процес свідомого розкриття і втілення особистісного потенціалу в умови професійної діяльності. Важливо підкреслити, що процес самореалізації зумовлений не зовнішніми мотивами, які перебувають поза особистістю (гроші, кар'єра, престиж, чужа воля та ін.), а її внутрішніми потребами та прагненнями.

З початком воєнного нападу Росії 24.02.2022 відбулися суттєві соціально-психологічні перетворення як у сфері освіти в цілому, так і в початковій освіті, зокрема. Дослідження професійної самореалізації вчителів НУШ подекуди ускладнилися, а подекуди стали неможливими, зважаючи на те, що частина навчальних закладів перебуває під тимчасовою окупацією військ РФ. На окупованих територіях анонсується навчання російською мовою та за відповідними навчальними програмами, які суперечать світоглядним переконанням українців.

Частина шкіл на території України через бойові дії або окупацію не організували дистанційне навчання. Мільйони українських дітей перебувають за кордоном. Але де б не були вчителі, батьки та діти, війна позначилася на емоційному стані та життєвих долях кожного з них. Як відомо, наслідки ПТСР (посттравматичних стресових розладів) починають активно проявлятися не раніше одного-двох місяців після отримання психотравм. Цей прояв може бути загальмованим несприятливими зовнішніми умовами – довготривалістю війни, ситуацією небезпеки тощо. Але слід розуміти, що чим раніше розпочнеться психологічна реабілітація, тим менш руйнівними для особистості будуть негативні наслідки.

На сьогодні педагоги та психологи описують у відкритих соцмережах перебіг власних відчуттів, що впливають на професійну самореалізацію. Ці дописи можна розглядати як актуальні наративи, що можуть бути піддані науковому аналізу та узагальненню психологічних тенденцій професійної самореалізації вчителів. Наведемо типові приклади подібних текстових повідомлень: «Спочатку було оніміння. Точніше, контузія. Шок. Коли біль такий, що його чуєш і не чуєш. Відчуваєш і не відчуваєш. Хочеш сказати щось, хочеш кричати криком, на весь голос, але не можеш. Далі – втеча в роботу. Не в мою звичну роботу – на кілька перших тижнів війни я випала повністю.

Бо коли ти сам німий – ти не можеш допомогти говорити комусь іншому. Тому це була важка механічна, фізична робота, якої в моєму житті не було багато років. Але тягання ящиків і мішків першими тижнями врятувало в першу чергу мене від себе самої.

Потім голос повернувся. Для мене перша фаза повернення голосу – це повернення здатності спочатку писати і вести письмовий діалог. Тоді я писала дуже багато – ті, хто мене знає давно, напевне, це пам'ятає. Писала в першу чергу їм – навіть тоді, коли насправді писала чужим людям у соцмережах. Але, найперше, мабуть, все ж сама собі. Тому що це мені треба було остаточно визначитись, це мені треба було розірвати усі зв'язки та ілюзії. Це було суцільне зранення – ті пости, і коментарі під ними – від рідних людей і добрих знайомих, які обзивали мене привселюдно такими словами, від яких волосся на голові ставало дибки. Про отой дикий абсурд – починаючи від голів росіян, якими начебто у Львові грають у футбол і до дурні про людей з автоматами, які вбивають російськомовних – я вже просто мовчу.

Тоді я зрозуміла деякі речі. Що люди переважно самі обирають, у що вірити, і цей вибір дуже часто не має нічого спільного з об'єктивною реальністю. Що свою вигадану реальність люди готові захищати набагато агресивніше, ніж оточуючу дійсність. Що кожен відповідає за свій вибір сам.

Я навчилася менше втягуватися у суперечки з метою довести щось тому, хто сперечається (вони не мають сенсу). Бо по суті, як і тоді, 14-го, мій голос потрібен в першу чергу мені самій – це мій спосіб самовизначення, переоцінки цінностей, просіювання думок, поглядів, ідей і – на жаль – людей. Хоча ні, не на жаль».

Подібні думки і стани є актуальними для багатьох педагогів і психологів, однак не усіх. Найскладнішою є ситуація з примусово переміщеними вчителями та дітьми. Російські окупанти примусово переселили українців в РФ. Переселенцям видають документи, які забороняють залишати російські регіони протягом двох років. Частина українців переселяють до Сибіру і за полярне коло. Окупанти створили "фільтраційні табори" і депортують українців до Сибіру. Російське Міноборони 2 травня 2022 року заявило, що загарбники депортували з України 1,1 млн осіб, включаючи майже 200 тисяч дітей. Вочевидь, насильно переселені громадяни не відчують захищеності, перебувають у фрустрації і не зможуть надавати та отримувати освіту за програмами НУШ до моменту повернення на Батьківщину.

Суттєві трансформації свідомості спостерігаються і у вимушених переселенців з районів активних бойових дій. З початком військової агресії за два місяці з України виїхало близько 6 млн. громадян. Узагальнено стан педагогів, які були вимушені

покинути домівки, можна описати таким повідомленням у соцмережах: «Ті, хто виїхали з України, рятуючись від війни, часто говорять про те, наскільки це складно, почуватися далеко від дому. Я сама відчуваю це теж – невпевненість у кожному дні, тривога за близьких та величезне, неймовірне бажання повернутися додому».

Слід зазначити, що більшість вимушених переселенців за кордон сподівалися, що їх життя буде набагато легшим. Однак отриманих виплат нерідко не вистачає на той спосіб життя, до якого звикли наші співвітчизники в Україні. Після адаптаційного періоду переселенці до європейських країн змушені шукати можливості працевлаштування, а пропозиції, як правило, пов'язані з тривалим робочим днем (10-12 годин) і працею, на яку громадяни цих країн погоджуються неохоче (роботи в полі, прасування білизни тощо).

Серед факторів, які створюють перешкоди на шляху професійної самореалізації вчителів НУШ у період війни, доцільно виокремити такі категорії:

- Психологічні фактори – негативні стани: розгубленість, провина (частіше у переселенців), безпорадність, невизначеність (особливо до термінів війни), гнів, ненависть до окупантів. Усе більш вираженою стає потреба у кваліфікованій психологічній допомозі, спрямованій на подолання отриманих психотравм.
- Побутові – вимушене проживання багатьох сімей на одній житловій площі, що ускладнює можливості зосередитися на професійній діяльності.
- Технічні – проблеми з Інтернетом (як з його швидкістю, так і з наявністю загалом).

Що стосується учнів, які навчаються за програмами НУШ поза домівками, вимушене переселення дезорганізує багатьох з них. До війни вони вже звикли до збільшення свободи пересування під час уроків у класі, а в умовах життя в гуртожитках, шкільних спортивних залах – відчувають гостру нестачу особистого простору. Крім того, діти вимушені вивчати мову країни, в якій перебувають, що збільшує їхнє навчальне навантаження.

Вчителі прагнуть компенсувати ці недоліки посиленою увагою до учнів, впровадженням особистісного підходу, наскільки це дозволяє їх власний ресурс. Слід визнати, що на відміну від ситуації пандемії, з початком війни адаптаційні механізми педагогічних працівників спрацювали набагато скоріше. Якщо на момент вторгнення російських військ більше 80% вчителів не мали достатнього ресурсу для професійної самореалізації, то через півтора-два місяця переважна більшість з них не тільки повернулася до активної професійної діяльності, але й віднайшла в собі ресурси для позапрофесійної допомоги іншим.

Означені факти свідчать про стійку тенденцію розширення напрямів

самореалізації вчителів НУШ від суто професійної – до активного волонтерства, допомоги мирному населенню та ЗСУ. Психологічні тенденції професійної самореалізації вчителя Нової української школи є різновекторними в залежності від часу та соціально-психологічних умов, у яких здійснюється професійна діяльність. Провідною з них є те, що існуючі виклики педагогічні працівники зустріли гідно, проявляючи героїзм і стійкість, що стало предметом захоплення усього світу.

**Постригач Надія**

## **СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ МАБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ТУРЕЧЧИНІ**

У світі, що розвивається і змінюється, значення професії вчителя не зменшується, незважаючи на всі технологічні розробки та їх відображення в освіті. Існує припущення, що професія вчителя, на відміну від інших професій, включає знання, навички та поведінку в більш ніж одній галузі (Gürbültürk & Genç, 2004). Викладання — це робоча сфера з професійним статусом, яка включає аспекти освіти, соціальної, культурної, економічної, наукової та технологічної сфери та має спеціальний досвід зі знанням особистісних і педагогічних навичок у галузі, яка потребує академічного навчання й професійного становлення (Erden, 2004; Gürkan, 2000). Водночас Шульман (Shulman, 1987) стверджує, що викладання — це професія людей, які володіють знаннями про педагогічний зміст. Папанастасіу (Papanastasiou, 2002) визначає ставлення як позитивну або негативну емоційну схильність індивіда до людей, об'єктів, подій та ідей. Анастасі (Anastasi, 1957) визначає ставлення як тенденцію певним чином реагувати на визначений клас стимулів. За Олпортом (Allport, 1938), «ставлення — це психічний і нейронний набір готовності, який забезпечує директивний динамічний вплив на реакцію індивідів на всі об'єкти та ситуації, з якими воно пов'язане». Іншими словами, ставлення означає психічну готовність відношення до людини чи об'єкта (Hussain, 2004). Люди мають ставлення до всіх об'єктів, яке може бути позитивним, негативним або нейтральним (Fishbain, 1967, цит. за Hussain, 2004) [1, с. 382–383].

Ставлення виражає, як люди ставляться до чогось (Robbins, 1994). Воно зумовлює розвиток рис особистості. Було висловлено припущення, що, як й інші набуті риси особистості, ставлення засвоюються в житті пізніше за допомогою класичних й оперантних моделей обумовлення або шляхом спостереження та наслідування (Morgan, 1991). Вони не є статичними (Koballa, 1988; Shrigley, Koballa, & Simpson, 1988);

---

змінюються з плином часу, оскільки людина отримує життєвий досвід (Hussain, 2004).

Ставлення мають такі особливості: а) вони пов'язані з психологічним об'єктом, б) вони готові реагувати, в) мають мотиваційну силу, г) можуть бути статичними протягом певних періодів часу, д) включають оцінку, е) не є безпосередньо спостережуваними ознаками, а тенденціями, які приписуються індивіду за допомогою висновків із його/її спостережуваної поведінки (Kağıtçıbaşı, 1999; Sakallı, 2001).

Важливими чинниками формування ставлень є батьки, колеги, засоби масової інформації та особистий досвід індивіда з об'єктом ставлення. Ці фактори відіграють важливу роль у зміні існуючих ставлень і формуванні нових (Myers, 1996, цит. за Uzunöz, 2002). Дослідник Лютанс (Luthans, 1993) вважає, що професійне ставлення є цінним у багатьох відношеннях, і знання про таке ставлення також можуть бути дуже корисними. Ставлення людей до своєї професії впливає на їх результативність. Ці точки зору справедливі й для педагогічної професії (Sparks, 1979). Підготовка вчителів має велике значення, оскільки ставлення вчителів до своєї професії вивчається, як і будь-яке ставлення (Can, 1987). Основна мета педагогічної освіти полягає в тому, щоб підготувати студентів-вчителів, щоб вони стали кваліфікованими вчителями (Koster, Dengerink, Korthagen, & Lunenberg, 2008).

Підготовка, отримана під час навчання майбутніх учителів на бакалавраті, має особливо велике значення, оскільки в цей період вчителі здобувають більшість кваліфікацій щодо своєї професії, розвивають цінності й ставлення, пов'язані з професією, а також інформацію про галузь (Lašek & Wiesenbergoва, 2007). Ось чому програми підготовки вчителів мають забезпечувати майбутніх учителів знаннями, навичками, здібностями та ставленнями, необхідними для того, щоб вони стали кращими вчителями, і надавати пріоритет розвитку цих ставлень (Carkhuffs, 1982, цит. за Hussain, 2004). Для того, щоб вчителі володіли цими якостями і виконували свою професію охоче та з любов'ю, велике значення мають відбір майбутніх учителів, освіта, і життя, яке вони ведуть.

Зазначимо, що у в Туреччині кожен, хто закінчує середню школу і отримує необхідний бал на вступному іспиті до університету, може подати заявку на посаду вчителя. Майбутні вчителі приймаються на свої відділення на основі балів, які вони отримують на вступному іспиті до університету, котрий вони повинні здавати після закінчення школи. На цьому іспиті оцінюється лише їхні академічні кваліфікації, а не ставлення до професії вчителя; тобто не помічаються їхні афективні особливості. Однак окрім академічних знань успіх у професійній сфері залежить від деяких «приватних»



здібностей, інтересів та мотивації. Щоб зрозуміти ці «приватні» здібності, необхідно визначити інтереси, ставлення, цінності, ступінь відповідності професії, мовлення та компетентність використання мови майбутніх вчителів щодо педагогічної професії. Як зазначає Блум (Bloom, 1979), афективні особливості відіграють ключову роль в отриманні успіху та впливі на нього. Як і будь-яка професія, викладання може бути ефективнішим, якщо люди мають позитивні афективні характеристики (Pehlivan, 2009). Якщо студентів із позитивним ставленням до педагогічної професії приймають на факультети освіти й ці ставлення підтримують і розвивають впродовж усього їхнього освітнього життя, ці студенти мають бути більш успішними у своїй професії [1, с. 383].

У Туреччині було проведено багато досліджень щодо ставлення до професії вчителя, в яких обговорювалося ставлення кандидатів на посаду вчителя до педагогічної професії, які навчаються за різними програмами на факультетах освіти.

Було досліджено зв'язок між такими змінними, як стать, риси особистості, порядок переваги навчальної програми, тип програми, причина переваги професії вчителя, особливості сім'ї, фізичне самосприйняття, переконання в самодостатності, рівень тривожності ставлення кандидатів на посаду вчителя до педагогічної професії [1, с. 384].

Професія вчителя в турецькому суспільстві розглядається як професія для жінок з точки зору способу ведення сімейного життя разом із діловим (Doğan & Çoban, 2009). Не тільки в Туреччині, але й у світі, професії вчителя часто більше віддають перевагу жінки (Frusher & Newton, 1987; Üstün, Erkan, & Akman, 2004), стан яких може вплинути на їхнє ставлення. Факультетам освіти доводиться мати справу з дуже великою кількістю студентів. Багато з них роками працювали в дві зміни: одна зміна складалася із звичайних студентів протягом дня, а інша — з вечірніх занять, які обслуговували другу групу, котра оплачує навчання (Grossman, Sands, & Brittingham, 2010). Студенти, які навчаються у вечірній час, іноді є тими, хто вступив до університету з нижчими академічними балами і сплачують більше, ніж інші. Учені розмірковують, чи впливає ця різниця на їхнє ставлення до професії вчителя. Є студенти, які охоче віддають перевагу класній програмі навчання на факультетах освіти, тоді як є кандидати, які не можуть подати заявку на секції (програми), які вимагають високих балів або з інших причин і змушені навчатися за цією програмою.

Попередні дослідження (Hayes, 1990; Phillips & Hatch, 2000) показують, що кандидати на посаду вчителя обирають цю професію з таких причин: вони мали позитивний досвід викладання в минулому, мають у їхніх сім'ях декілька вчителів, вони мріяли бути вчителями з дитинства, люблять дітей, хочуть створити позитивні

зміни в житті дітей, їхні родини люблять цю професію, за бажанням мати багато свят або менше фінансових проблем [1, с. 385].

Станом на 2010 рік у Туреччині налічувалося 102 державних та 52 приватних університети. Усі заклади, які готують вчителів для турецької системи освіти, знаходяться в структурі факультетів освіти університету. У Туреччині налічується 70 факультетів освіти: 64 із них – у державних, а 6 – приватних університетах (Рада вищої освіти, 2010). Студенти, чиї думки були враховані в рамках даного дослідження, є студентами відділень початкового навчання 4-х річних факультетів освіти. Програми педагогічної освіти у Туреччині мають дуже подібну курсову роботу, запропоновану Радою вищої освіти. Протягом чотирьох років бакалавратської освітньої програми для вчителів початкових класів у Туреччині майбутні вчителі повинні пройти програму, яка включає курси, пов'язані із загальною освітою та предметними класами; відповідати вимогам практичного викладання. Чотири роки курсової роботи включають 152 кредитні години (Çakıroğlu, 2008). Професія вчителя сприймається як професія «низького профілю» (Bloland & Shelby, 1980, цит. за Pigge & Marso, 1992). Таке сприйняття впливає на респектабельність і статус професії. Дослідження, проведені в Туреччині, також показують, що вчителі не отримують нагород і позитивної уваги, на які вони заслуговують. Дослідження Celcer, Tuncer і Binali (1999) вказує на те, що ресурси зовнішньої винагороди, такі як заробітна плата, ранг, додаткова оплата, не є на задовільному рівні. Ці зовнішні винагороди далекі від того, щоб забезпечити вчителям мінімальний рівень життя. Але одним із найважливіших факторів, що визначають рівень респектабельності професії в суспільстві, є її економічна вигода (Tezcan, 1991). Деякі студенти вважають, що нинішня позиція системи освіти в Туреччині пов'язана з неправильною політикою, інші ж не бачать у цьому проблему і оцінюють як частину умов. Що стосується професії вчителя, вважається, що відмінності між ставленнями можуть відображати відмінності між тими, хто вважає, що ця політика негативно вплине на систему освіти та професію вчителя, і тими, хто вважає поточну політику належною [1, с. 385–386].

Отже, здійснений контент-аналіз літератури з проблеми дослідження засвідчив про відмінності між ставленнями майбутніх турецьких вчителів до педагогічної професії, що впливає на рівень їх психологічної готовності виконувати педагогічну діяльність. Доведено, якщо на факультети освіти приймають студентів із позитивним ставленням до педагогічної професії, яке вони підтримують і розвивають впродовж усього їхнього освітнього життя, такі студенти мають бути більш успішними у своїй

професії у майбутньому.

## Література

1. Tok, T. N. (2012). Teacher Candidates' Attitudes towards the Teaching Profession in Turkey. *Alberta Journal of Educational Research*, 58 (3), 381-403.

Савицька Ольга

### ТРЕНІНГ SOFT SKILLS ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

В останнє десятиліття в українській психологічній науці інтенсивно розробляється проблема актуалізації психологічних та особистісних ресурсів. Інтерес до цього особливого конструктивного особистісного утворення, що дозволяє долати складні життєві та професійні ситуації, започаткував становлення ресурсного підходу в психології, що зреалізовано в низці зарубіжних теорій (А.Бандури, С. Хобфолла, Р. Лазаруса і С. Фолькмана та ін.). Сутнісно психологічний ресурс інтерпретується як : а) внутрішні сили, які необхідні для конструктивного подолання життєвих криз; б) те цінне, що допомагає адаптуватися до стресових ситуацій; внутрішні і зовнішні змінні, що забезпечують психологічну стійкість в стресових ситуаціях; в) сторони особистості, які підвищують соціальну адаптивність і стресостійкість; г) стан, в якому в особистості найбільше свободи та максимальна кількість виборів; д) стратегії досвіду для отримання бажаного результату/життєвий досвід, ефект пережитих критичних подій; е) досвід усвідомлення власних можливостей для саморозкриття й творчого саморозвитку у професії тощо.

Водночас послідовники ресурсних концепцій вважають, що існує системне особистісне утворення (характеристика, конструкт), яке регулює процеси розподілу та поновлення ресурсів особистості. При їх описі використовуються поняття «потенціал особистості», «особистісний адаптаційний потенціал», «готовність до діяльності в складних ситуаціях/обставинах», «психологічні ресурси», «ресурсність особистості».

Загалом, з огляду на прикладні аспекти проблеми психологічного ресурсу, досить часто його розглядають як складну систему рис, властивостей, здатностей та особистісних утворень, які опосередковують продуктивність діяльності в екстремальних умовах, гнучкість поведінки, адаптивність та саморозвиток особистості. З-поміж компонентів психологічного ресурсу особистості називають: впевненість у собі, самоефективність, відповідальність, автономність, оптимізм,

резилієнтність, толерантність до невизначеності, нервово-психічна стійкість та толерантність до стресу, рефлексія, схильність до ризику, ініціативність, життєстійкість, здатність до самовизначення, самоактуалізація, творчість, самоконтроль, здатність контролювати ситуацію, саморегуляція, копінг-стратегії, адаптивність, психологічна гнучкість, здатність до самозмін тощо.

Наявність психологічних ресурсів забезпечує загалом відчуття суб'єктивного благополуччя; стійкість особистості, стабільність діяльності, збереження психологічного й соматичного здоров'я у стресових та екстремальних ситуаціях. Психологічні ресурси особистості виникають і закріплюються не лише при взаємодії з такими ситуаціями, але й в процесі професійного навчання через оволодіння навичками та здатностями, розвитку професійно важливих властивостей та якостей, становлення професійної свідомості тощо.

Тому, проектуючи особистісно-професійний розвиток майбутнього фахівця, слід зосередитися на цілеспрямованому розвитку тих компонентів особистості, які забезпечать у майбутньому ресурсність особистості, «як здатність людини актуалізувати психологічні ресурси з метою саморозвитку та саморозкриття» [4, с. 312], її психічне здоров'я, професійне довголіття.

В контексті управління процесом професійного розвитку особистості проблема розвитку ресурсів особистості переплітається з процесом формування soft skills як комплексу/системи універсальних професійних навичок та здібностей, як метакомпетенцій, які забезпечують кар'єрне просування фахівця [1], його конкурентоспроможності та продуктивності діяльності, незалежно від специфіки та напрямків діяльності, успішним виконання професійних обов'язків [2]. При аналізі структури soft skills, як правило, виокремлюють низку компетентностей, більшість з них психологічні та соціально-психологічні, та сукупність професійно важливих якостей особистості: емоційний інтелект, комунікативні та мовленнєві здібності, емоційність, емпатійність, рефлексія, стресостійкість, креативність, критичне мислення, оптимізм, позитивне мислення, самоефективність уміння навчатися, рефлексивність, навички роботи з інформацією, відповідальність, організаторські та лідерські вміння, здатність до командної роботи, конфліктологічна компетентність тощо.

Побіжний порівняльний аналіз структури психологічного ресурсу особистості та набору soft skills фахівця з вищою освітою виявляє їх спорідненість, а тому дозволяє проектувати їх одночасне формування через систему навчальних тренінгів. Це можуть бути тренінг комунікативної компетентності; тренінг толерантності;

тренінг конфліктологічної компетентності; тренінг з тайм-менеджменту; тренінг емоційного інтелекту; тренінг кретивності; тренінг критичного мислення; тренінг стресостійкості; тренінг самоефективності; тренінг самоменеджменту тощо.

Реалізувати таку кількість тренінгових програм за період навчання у закладі вищої освіти досить проблематично. Тому нам видається доцільним використання комплексного тренінгу soft skills, зміст, методи і форми роботи під час якого будуть спрямовані на розвиток здатності здобувача вищої освіти до самоорганізації та самоуправління, його критичного та рефлексивного мислення, комунікативних здібностей, стресостійкості тощо. Особлива увага під час навчального тренінгу приділятиметься формуванню уміння ефективної міжособистісної взаємодії, прийняття рішень, цілепокладання та досягненню складних багаторівневих цілей особистісного, професійного і кар'єрного розвитку. Водночас навчальна дисципліна «Тренінг soft skills» забезпечуватиме психологічними знань про себе самого і свої особистісні ресурси та можливості, а також формуватиме систему вмінь пропонувати власні способи вирішення психологічних проблем у процесі професійної діяльності та професіогенезу; аналізувати свої сильні сторони та сфери, де потрібне подальше самовдосконалення; здійснювати самооцінювання власної спроможності слухати / розуміти інших; вирішувати конфлікти, управляти стресом, розпізнавати й вирішувати проблемні ситуації; використовувати практики самоорганізації, самопрезентації, самоконтролю, управління власним розвитком та діяльністю; застосовувати техніки тайм-менеджменту в управлінні діяльністю й постановки цілей; адаптуватися та проявляти ініціативу і самостійність в ситуаціях, які виникають в професійній діяльності; проектувати індивідуальну траєкторію саморозвитку, особистісного зростання і професійної самореалізації.

Тренінг soft skills розрахований на 40 год. і поєднує тренінгових сесії з self-менеджменту, стрес-менеджменту, тайм-менеджменту, тренінгів з цілепокладання, критичного мислення, навичок самопрезентації та лідерства. При розробці тренінгових сесій, кожна з яких розрахована на 5-6 годин, реалізовувався технологічний підхід (Л.М. Карамушка), який містить три блоки (діагностичний, змістовно-смісловий, корекційно-розвивальний) [3]. Змістовно-смісловий компонент створеної програми передбачав ознайомлення з основними поняттями тренінгової сесії. Основними методами та прийомами роботи, які використовувалися для реалізації цього компоненту, були: міні-лекції, мозковий атака, групові дискусії, аналіз управлінських ситуацій тощо. Діагностичний блок програми містив комплекс психологічного

інструментарію для діагностики тієї soft skills, формування якої передбачала тренінгова сесія. Корекційно-розвивальний компонент програми містив систему вправ та завдань для її розвитку в здобувачів. Використовувалися такі основні методи: робота в мікрогрупах, рефлексивний аналіз, ділові та ситуативні ігри тощо.

Апробація тренінгу soft skills у програмі підготовки практичних психологів дозволила виявити його структурно-організаційні особливості та можливості в управлінні становленням ресурсності особистості.

### Література

1. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft skills». *Актуальні питання гуманітарних наук*. Вип.27. Т.3. 2020. С.137-145.
2. Наход С. А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова*. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. Вип 63. С. 131-135
3. Технології роботи організаційних психологів / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ :ІНКОС, 2005. 366 с.
4. Штепа О. Особливості психологічної ресурсності осіб зрілого віку. *Вісник Львівського університету. Серія філософських наук*. 2012. Вип.15. С.310-317.

Садова Мирослава

## РОБОТА НАД ПОСТАНОВКОЮ ЦІЛЕЙ ТА ЖИТТЄВИХ СТРАТЕГІЙ ОБДАРОВАНИХ ЮНАКІВ ТА ДІВЧАТ

Обдарована молодь зіштовхується з актуальною проблемою сьогодення – реалізацією особистісного потенціалу. В кожній обдарованій особистості зложений глибинний потенціал. Та наскільки можна його реалізувати – це залежить від мотивуючого спектру, умінь ставити реалістичні цілі, співставляти їх з об’єктивними та суб’єктивними можливостями, умінням визначати, наскільки це потрібна і життєво необхідна ціль, умінням долати труднощі та перешкоди на своєму шляху до розкриття найбільшого із можливого, до вершини акме, до повної самореалізації.

В авторській мотиваційній концепції особистісного потенціалу обдарованої молоді ми приділяємо найважливіше значення цілепокладанню.

Цільовий компонент – це системний процес цілепокладання, до якого включено: розвиток умінь та навичок щодо формулювання та постановки цілей першочергових (основних) та додаткових (повнота розкриття особистісного потенціалу); цілей, які орієнтовані в часі щодо бажань, можливостей (перспективне я – майбутнє, ретроспективне я – минуле, пропріоцептивне я – теперішнє); орієнтовані на процес та результат у відповідній діяльності.

Перед тим, як надаватиметься завдання досліджуваним описати власні цілі на



---

місяць, рік і т.д., обов'язково враховуються рекомендації щодо постановки цілей основних та додаткових, наскільки вони будуть реалістичними і відповідатимуть часовій перспективі.

Н. Мазурик та Ю. Швалб описують цілепокладання як процес формування мети, її розгортання в часі та в даному інформаційному просторі на основі врахування особливостей виконавців діяльності, в ході якої передбачається досягнення поставленої мети [1, с. 9]. За дослідженнями Вайхії Фан і Кеті Вільямс мета як психічне явище – це відображення передбачуваного результату з урахуванням об'єктивних умов здійснення діяльності [6, с. 3]. Практичний психолог Ліза Конрад з Великобританії (модератор глобального чату на основі Техаської асоціації обдарованих і талановитих) обговорила актуальну тему в спільноті обдарованих щодо постановки цілей. Психолог вважає, що найважливішим кроком у встановленні цілей є їх визначення.

Стратегії допомоги обдарованим учням мають враховувати управління часом, темп і шляхи досягнення своїх цілей. Учні можуть визначити особисті сильні та слабкі сторони; почати ведення обліку прогресу або портфолію; і керувати своїми власними навчальними цілями в міру дорослішання. На думку Лізи Конрад студенти повинні навчитися мистецтву передбачуваності – мислити наперед з урахуванням формулювання цілей. Вони повинні розглянути добре продуманий план, відправну точку та реалістичні очікування. Після початку процесу студенти можуть розробити конкретні стратегії для моніторингу особистого прогресу та знати про будь-які проблеми, які заважають їм досягти цілей. Їм потрібно базове розуміння того, що означає «саморефлексія» та її роль в оцінці успіху чи невдачі. Саморегулювання мотивації, її контроль, зміна ставлення до неї можуть вплинути на успішність учнів. Учні, які мають саморегуляцію емоцій, можуть покращити своє навчання. Контроль когнітивних стратегій за допомогою саморегуляції може покращити навчання та продуктивність діяльності обдарованих [3, с. 5].

Цілі продуктивності співвідносяться з продуктивністю інших або зовнішніми стандартами, такими як оцінки. Невід'ємною частиною цілей продуктивності є зосередження уваги на здібностях, самооцінці та отриманні сприятливих суджень від інших, а не на зусиллях. Успіх розглядається з погляду «перемоги» над іншими. Почуття гордості викликається добрими справами, особливо з невеликими зусиллями, а не підвищенням компетентності з допомогою відповідних зусиль. Часто перевага надається легким завданням, а невдачі пояснюються відсутністю

здібностей та зниженням задоволення від завдань [3, с. 8].

Ерін Дауер вважає, що мотиваційна цілеспрямованість є важливим фактором у навчанні, оскільки взаємодія мотиваційних та когнітивних факторів надає подальший вплив на успішність [2, с. 1].

Сандра Лауджин розробила ієрархічну модель мотивації досягнення, де мотив досягнення пов'язаний з майстерністю та результативністю – цілями підходу, обидві з яких ведуть до підвищення успішності у класі [5, с. 4]. У цьому дослідженні розглядалася належність до особливих обдарованих класів та вплив на мотиваційну цілеспрямованість. Було розглянуто два аспекти мотиваційної цілеспрямованості.

1) орієнтація для досягнення майстерності, коли учні виконують завдання на поліпшення своєї компетентності і розуміння;

2) орієнтація для досягнення мети, коли цілі співвідносяться з успішністю інших учнів чи зовнішніми стандартами [5, с. 7].

Життєва стратегія в нашому розумінні – це спосіб реалізації цілепокладання, який веде до відповідного результату. Обдарована молодь самостійно повинна обирати собі життєвий шлях. Тому, важливо такій дитині надати вибір, але іти до своєї мети обдарована особистість повинна самостійно. В цьому й буде запорука успіху свободи дій, намірів та вчинків. Дуже важливо обрати вірну стратегію обдарованим юнакам та дівчатам, щоб повноцінно розкрити особистісний потенціал, в основі чого лежить професійне самовизначення, професійне становлення та професійна самореалізація. Під час роботи над постановкою цілей дуже важливо проробляти сутність тих перешкод та психологічних бар'єрів, які не дають можливості повноцінно реалізуватись обдарованій молоді. Для опрацювання відповідних психологічних проблем ми плануємо запускати групові тренінги особистісного зростання, а також індивідуальне психологічне консультування, де можна було б застосувати різні психоаналітичні та гуманістичні техніки як авторського спрямування так і сучасних вітчизняних і зарубіжних психологів-практиків.

У **заключному висновку** варто відмітити, що юнацький вік обдарованих, це найбільш продуктивний вік в розкритті та реалізації особистісного потенціалу за рахунок такого інтегративного процесу як цілепокладання. Нами розкрита сутність авторських ідей щодо постановки цілей, описана тактика цілепокладання з обдарованою молоддю та подоланням психологічних бар'єрів на життєвому шляху. Тому цілепокладання та життєва стратегія – найважливіші компоненти в авторській мотиваційній концепції особистісного потенціалу одарованої особистості.

## Література

1. Мазурик В.М. Особливості цілепокладання особистості при проектуванні життєвого шляху. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, VI (66), Issue: 162, 2018 Maj. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/522124.pdf>
2. Erin Dower. 9 Challenges Facing Gifted Children (and How You Can Help!). 2020. URL: <https://www.familyeducation.com/school/coping-giftedness/9-challenges-facing-gifted-children-how-you-can-help>
3. Lisa Conrad. Personal Goal Setting and Self-Regulation for Gifted Children. 2022. URL: <https://globalgtchatpoweredbytagt.wordpress.com/2019/03/11/personal-goal-setting-and-self-regulation-for-gifted-children/>
4. Larry Ferlazzo - Increasing Motivation Through Students Setting Goals. 2015. URL: <https://www.teachingenglish.org.uk/blogs/larry-ferlazzo/larry-ferlazzo-increasing-motivation-through-students-setting-goals>
5. Sandra Laujin. Psychotherapist, Psychologist, Neuropsychologist in Hong Kong. 2021. URL: <https://sandalaujin.com/gifted-child?lang=en>
6. Weihua Fan and Cathy Williams. The Mediating Role of Student Motivation in the Linking of Perceived School Climate and Achievement in Reading and Mathematics. 2020. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2018.00050/full>

**Форноляк Інна**

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ ВЧИТЕЛІВ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ**

Нова українська школа буде успішною, якщо до неї прийде успішний вчитель. Сьогодні в умовах реформування загальної середньої освіти основою успішності і запорукою високого професіоналізму вчителів є постійне самовдосконалення, що відображається у процесі їх професійного вдосконалення. Лише за умови актуалізації мотивації професійного вдосконалення відбувається активний розвиток професійної компетентності вчителя Нової української школи.

Мотивація професійного вдосконалення вчителя є складною системою внутрішніх і зовнішніх чинників, які спонукають особистість до ефективного виконання професійної діяльності й відображають його спрямованість на задоволення особистих потреб та реалізацію поставлених посадових завдань.

У науковій літературі визначення основних чинників мотивації професійного вдосконалення особистості розглядається в системі двох груп: зовнішніх і внутрішніх (О. Бондарчук, Ж. Вірна, Ф. Герцберг, Р. Лайкерт, Д. МакГрегор, С. Максименко, А. Маслоу, В. Міляєва, Е. Мейо, В. Сич та інші).

До зовнішніх чинників віднесено: макросередовище (фактори соціально-економічного розвитку суспільства, що включають в себе економічні, політичні, соціальні та інші умови життя людей в країні; фактори, що характеризують сучасний

стан системи освіти, що включають в себе особливості розвитку і функціонування закладів освіти тощо) та мікросередовище (фактори функціонування професійного колективу, що включають в себе культурні, освітні, організаційні, психогігієнічні та інші умови, професійне середовище вчителя тощо).

Внутрішні чинники розділяються на відносно-постійні (характерологічні й індивідуально-типологічні особливості особистості) та динамічні (задоволеність професією, професійна спрямованість, соціально-психологічні установки на саморозвиток і самовдосконалення, професійно важливі якості тощо).

З метою виявлення та систематизації соціально-психологічних чинників професійного вдосконалення вчителів, які працювали або планують працювати за концепцією НУШ, було проведено спеціальне дослідження на базі Академічного ліцею №3 Обухівської міської ради Київської області.

На основі результатів емпіричного дослідження за методикою «Мотиваційний профіль» Ш. Річі рейтинг чинників, які характеризують мотиваційний профіль вчителів, виглядає так (у порядку спадання значущості):

- 1) потреба у цікавій та суспільно корисній праці (36,65);
- 2) потреба у самовдосконаленні, рості та розвитку як особистості (36,24);
- 3) потреба в чіткому структуруванні роботи, наявності зворотного зв'язку й інформації, яка дозволяє судити про результати своєї роботи, у зниженні невизначеності та встановленні правил і директив виконання роботи (34,29);
- 4) потреба у високій заробітній платі та матеріальній винагороді (32,06);
- 5) потреба у завоюванні визнання з боку інших людей (31,88);
- 6) зручні умови праці (31,56);
- 7) потреба бути креативним, відкритим для нових ідей (30,88);
- 8) потреба в соціальних контактах: у спілкуванні з широким колом людей, колегами, клієнтами (28,59);
- 9) потреба ставити для себе сміливі, складні цілі й досягати їх (28,24);
- 10) потреба формувати і підтримувати тривалі, стабільні стосунки (26,88);
- 11) потреба у різноманітності, змінах, прагнення уникати рутини (25,71);
- 12) потреба у впливовості і владі (20,59).

Результати, описані вище, доповнюються результатами емпіричного дослідження за методикою «Тест мотиваційної структури Ф. Герцберга».

Рейтинг чинників, які характеризують мотиваційну структуру вчителів, за цією методикою виглядає так:

1) флагманські позиції посідають мотиватори, які за теорією Ф. Герцберга належать до категорії внутрішніх чинників, а саме: зміст роботи (22,59) та досягнення особистого успіху (19,76):

2) третю, четверту і п'яту позиції в рейтингу посіли зовнішні чинники: фінансові мотиви (19,41), співпраця в колективі (18,59) та суспільне визнання (15,53);

3) шосте-сьоме місце розділили між собою такі внутрішні чинники-мотиватори, як відповідальність роботи (15,18) та кар'єра і просування по службі (15,18);

4) остання позиція виявилася у зовнішнього чинника-мотиватора – стосунки з керівництвом (13,88).

Таким чином, проведений аналіз результатів емпіричного дослідження дозволяє зробити висновки, що найбільш домінуючими чинниками, які увійшли до структури мотивації професійного вдосконалення вчителів, виявилися:

**внутрішні:** *потреба у цікавій, суспільно корисній роботі, спрямованість на працю* (потреба детермінується поняттями високої працездатності, ініціативності, активності, повної включеності в діяльність, спрямованістю професійної діяльності на створення певних суспільно корисних благ); *зміст роботи, спрямованість на її процес* (обумовлює активне ставлення працівника до професійної діяльності, вона є осмисленою, цікавою і цінною сама по собі); *потреба в самовдосконаленні* (прагнення до удосконалення, реалізації власного потенціалу, професійного розвитку, набуття нових компетенцій, реалізації вже набутого досвіду з метою підвищення якості власної професійної діяльності); *досягнення особистого успіху* (орієнтація на досягнення високого результату, постановку конкретних цілей, досягнення яких розцінюватиметься особистістю як успіх; потреба в ефективності власних дій, прагнення розвивати свої здібності в усіх сферах діяльності або у тих сферах, де треба показати високий результат); *потреба бути креативним* (здатність до несподіваного погляду, схильність до нестандартних підходів у вирішенні проблем); *орієнтація на свободу* (передбачає самостійність працівника, можливість (і доцільність) прояву ініціативи завдяки причетності до прийняття управлінських рішень. Свобода вибору способів і засобів виконання професійних завдань перетворює роботу з пасивного виконання чужих указівок і розпоряджень на самодіяльність та творчість і, відповідно, сприяє професійній самореалізації працівника);

**зовнішні:** *потреба в чіткому структуруванні праці* (прагнення мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви виконання); *фінансові мотиви* (прагнення до стабільного заробітку, який водночас є певною гарантією

безпеки і здоров'я); *суспільне визнання* (прагнення до позитивної оцінки особистих якостей та власних результатів діяльності); *орієнтація на співпрацю і стосунки в колективі* (потреба формувати та підтримувати довгострокові стабільні стосунки з колегами); *спрямованість на альтруїзм* (готовність виявляти турботу, допомагати іншим людям, проявляти зацікавленість стосовно роботи своїх колег); *потреба в комфортних умовах праці* (характеризує прагнення особистості до забезпечення комфортного існування).

Крім того, емпіричним дослідженням встановлено три групи соціально-психологічних чинників професійного вдосконалення вчителів за рівнями їх вираженості в респондентів. Так, до **найбільш виражених чинників** професійного вдосконалення фахівців можна віднести: потребу в цікавій, суспільно корисній праці; потребу в самовдосконаленні; потребу у чітко структурованій праці; потребу у високій заробітній платі; потребу у визнанні; потребу у гарних умовах праці; потребу у креативності; зміст і сам процес виконуваної праці та спрямованість на неї; досягнення особистого успіху; орієнтацію на свободу, співпрацю в колективі тощо.

В якості **відносно «помірних» чинників** можна назвати потребу в соціальних контактах, а також спрямованість на формування й підтримку тривалих стосунків в колективі; потребу ставити для себе складні цілі й досягати їх; відповідальність роботи; орієнтацію на результат.

До групи **найменш виражених чинників** входять потреба в різноманітності і змінах; потреба у впливовості і владі; кар'єра, просування по службі; стосунки з керівництвом; егоїстичні мотиви.

Отримані результати свідчать про полімотивованість професійного вдосконалення вчителів. У структурі мотивації питома вага належить внутрішнім чинникам. Особливості мотиваційної структури професійного вдосконалення у більшості випадків зумовлені специфічними характеристиками професійної діяльності вчителів й пронизують увесь процес виконання покладених на них професійних обов'язків та виконання функцій.

## Література

1. Бондарчук О.І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку керівників загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності : монографія. Київ : Наук. світ, 2008. 318 с.
2. Іванова Н. Мотивація фахівця до професійної діяльності: поняття, зміст та функції. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2016. Вип. 1. С. 21-24. URL: <file:///C:/Users/BOSS/Desktop/13-39-1-PB.pdf>
3. Климчук В.О. Мотиваційний дискурс особистості: на шляху до соціальної психології мотивації :



- монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. Івана Франка, 2015. 290 с.
4. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. Агентство», 2012. 200 с.
  5. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 373 с.
  6. Кревська О.О. Мотиваційна детермінація професійної самоефективності особистості. *Психологічні перспективи*. Випуск 30. Луцьк : Східноєвроп. нац. ун-т імені Лесі Українки, 2016. С. 86-95.
  7. Макклелланд Д. Мотивація человека : монографія. СПб. : Питер, 2007. 672 с.
  8. Маслоу А.Г. Мотивация и личность : монографія : пер. с англ. Москва : Смысл, 2011. 494 с.
  9. Міляєва В.Р. Мотивація професійного вдосконалення як чинник розвитку лідерства в освіті. *Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України»*. 2014. №4 (додаток 1). С. 21-25.
  10. Петрова Л.Г. Мотивація та задоволеність професійною діяльністю. *Правничий вісник Університету «КРОК»* / Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Вип.17. Київ, 2013. С. 215-220.
  11. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості : монографія / [за ред. : С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова]. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2019. 540 с.
  12. Рибалка В.В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посібник. Київ – Кременчук : ПП. Щербатих, 2006. 76 с.
  13. Сич В.М. Соціально-психологічні чинники мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти. *Вісник післядипломної освіти*. 2009. Вип. 11(2). С. 245-253. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo\\_2009\\_11\(2\)\\_33](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2009_11(2)_33).
  14. Херцберг Ф., Б. Моснер, Б. Блох Снидерман. Мотивация к работе ; пер. Д.А. Куликова. Москва : Вершина, 2007. 240 с.

**Шевенко Алла**

## **ПІДГОТОВКА РАДНИКА З ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

У світлі подій, що відбуваються в нашій країні можна зазначити, що першочерговою справою є перемога на фронтах України. Але ми у свою чергу можемо підтримувати освітній фронт, що значною мірою буде сприяти нашим досягненням та просуванню вперед до стандартів розвинених країн, де вибір професії молодого людиною підтримується на багатьох рівнях, у тому числі і державному.

Наприклад, профорієнтаційна робота в Японії передбачає відповідальність Державної служби забезпечення зайнятості (ДСЗЗ) за профорієнтацію учнівської молоді. Адміністрація навчального закладу (школи) відповідально ставиться до відомості про проведення відповідних заходів. Така форма роботи передбачає інформаційне забезпечення всіх підрозділів системи освіти, складання до початку навчального року прогнозів щодо потреб на ринку праці, спільні з системою освіти розробки програм з підготовки вчителів-профконсультантів, які надають консультації учням щодо пропозицій на ринку праці [4, с. 78-79].

В Україні було здійснено значний крок щодо оновлення та модернізації надання молоді сучасних профорієнтаційних послуг. Це безкоштовні навчальні платформи, це електронні ресурси Державної служби зайнятості, а також розроблений проект Концепції «Професійна орієнтація у Новій українській школі». На науковому рівні розробка та впровадження науково-методичного забезпечення профорієнтаційної діяльності у закладах загальної середньої освіти та у вищих навчальних закладах, зокрема публікація підручника з професійної орієнтації, монографії, посібників, методичних рекомендацій, навчально-розвивальних програм тощо [2, 3, 4].

З метою надання науково-обґрунтованих, системних, відповідних до сучасних потреб ринку праці профорієнтаційних послуг, а також профілактики безробіття у майбутньому, ми пропонуємо започаткувати факультатив з підготовки радників з професійної орієнтації для закладів загальної середньої освіти. Справедливо виникає питання, а яким чином це можна зробити? Як ми бачимо вирішення цього завдання? У свою чергу, ми пропонуємо впровадження факультативного курсу, опрацювання якого дасть змогу студентам психолого-педагогічного профілю розібратися в питаннях: що таке професійна орієнтація, які складові компоненти містяться у її структурі, як навчитися проводити профдіагностичне дослідження, опанування мистецтвом проведення профконсультації, способам пошуку інформації профорієнтаційного спрямування у роботі з Класифікатором професій, використання сучасних освітніх платформ профорієнтаційного змісту.

Отже, ці питання можуть бути вирішені в процесі опанування факультативного курсу з підготовки фахівця-консультанта з питань професійної орієнтації (профорієнтаційного радника) для закладів загальної середньої освіти.

У Концепції «Професійна орієнтація у Новій українській школі» зазначається, що функціонал радника з професійної орієнтації може бути розподілений та виконуватися вчителями-предметниками, практичним психологом, соціальним педагогом, класним керівником, а також окремим фахівцем-консультантом з питань професійної орієнтації. Але, ми бачимо, як зазначається у Концепції, що чинний наказ МОН «Про затвердження типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти» наразі не містить посади радника чи консультанта з питань професійної орієнтації [1, с.17].

Це означає, що профорієнтація буде здійснюватися усіма учасниками психологічної служби закладу. З одного боку такий підхід відповідає наскрізній профорієнтації, яка запроваджується на всіх рівнях повної загальної середньої освіти з відповідними темами, що додаються до освітніх програм та передбачаються у

навчальних планах, проводиться вчителями-предметниками за умови відповідного підвищення кваліфікації [1, с.15]. З іншого боку перерахований вище педагогічний персонал і так має великий об'єм посадового навантаження, що збільшується та ускладнюється з кожним роком. Це добре, що у відповідності до Державних стандартів загальної середньої освіти, будуть розроблені типові профорієнтаційні освітні програми, методичні рекомендації та дидактичні матеріали [1, с.18]. Зауважимо, що додаткове навантаження на педагогічний персонал проведення профорієнтаційних заходів може призвести до їх спрощення та формального проведення, і як наслідок – поверхової профорієнтації.

Хочемо зазначити, що вибір професії – впливає на все подальше життя людини, не можна здійснювати його випадково, саме радник з професійної орієнтації може надавати профорієнтаційний супровід молодій людині від професійного самовизначення до пошуку закладу для продовження навчання та отримання професії. Така підтримка з боку фахівця-консультанта з питань професійної орієнтації значно підвищить шанси молодій людині розібратися в собі, з'ясувати власні ресурсні сторони, віднайти справу у відповідності до власних інтересів та здібностей, можливості спробувати власні сили у професійних пробах, визначитися із сферою майбутньої професійної діяльності, розробити конкретні кроки щодо вибору подальшого навчального закладу та вступу до нього, а за можливості і місця роботи.

Отже, як зазначено у Концепції внесення відповідних змін до наказу МОН, затвердження типових штатних нормативів закладів загальної середньої освіти буде важливим інструментом для організації професійної орієнтації у школах. Правове підґрунтя для наявності такої посади у школі дозволить навчальним закладам та їхнім засновникам бути гнучкими у виборі формату професійної орієнтації [1, с.17].

Сподіваємося, що спільними зусиллями посада радника з профорієнтації займе чинне місце у структурі шкільної психологічної служби та буде виправданим нововведенням у закладах загальної середньої освіти.

### Список літератури:

1. Концепція профорієнтації в НУШ. Режим доступу: [https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczyia-proforiyentaczii-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16\\_12\\_20-.pdf](https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczyia-proforiyentaczii-dlya-gromadskogo-obgovorenniya-16_12_20-.pdf)
2. Професійна орієнтація: підручник [для студентів] / Єгорова Е.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І., Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатович]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. – 240 с.
3. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти [посібник] / Єгорова Е.В., Ігнатович О.М., Кобченко В.В., Литвинова Н.І., Марченко І.Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатович]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. – 228 с.

4. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці: [кол. мон.] /Н.А. Побірченко, Н.І. Литвинова, В.В. Синявський, О.Л. Мерзлякова, Г.П. Татаурова, Є.В. Єгорова, І.Б. Марченко, А.М. Шевенко, В.В. Кобченко. – К.: Педагогічна думка, 2011. – 256 с.
5. Шевенко А. М. Кар'єрний радник в школі: реалії та перспективи. Профорієнтація: стан і перспективи розвитку : зб. матеріалів Х ювілейних Всеукр. псих.-пед. читань, присв. пам'яті Бориса Олексійовича Федоришина. Київ : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України, 2020. С. 127-130.
6. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: Учеб.-метод. пособ. / Авт.-сост. Г.В.Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

ХІІ Читання, присвячені пам'яті професора Б. О. Федоришина, завершилися підбиттям підсумків та оформленням наступних пропозицій:

1. Висвітлення на сторінках Вікіпедії інформації про особистість фундатора психології профорієнтації особистість Федоришина Бориса Олексійовича та його науковий доробок.
2. Ініціювання процесу осучаснення та модернізації психодіагностичного профорієнтаційного інструментарію.
3. Надання за запитом профконсультацій щодо професійної переорієнтації дорослого населення в умовах сучасних світових змін.
4. Популяризація змісту проведених читань у практико-орієнтованих психолого-педагогічних спільнотах.
5. Організація та проведення низки авторських вебінарів та майстер-класів, спрямованих на висвітлення профорієнтаційної тематики.
6. Введення до кола профорієнтаційної проблематики питань щодо ергономічності педагогічної праці, зокрема напряму зі збереження психологічного здоров'я професіонала.
7. Використання у профінформаційній роботі досвіду зарубіжних країн.

Висловлюємо щирю вдячність Всім учасниками психолого-педагогічних читань за змістовні доповіді, надані презентації, практичний інструментарій, щирі відгуки та зворотній зв'язок.

---

## АВТОРИ ЗБІРНИКА МАТЕРІАЛІВ

**Баніт Ольга Василівна** – доктор педагогічних наук, старший дослідник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України, м. Київ.

**Білоус Оксана Іванівна** – аспірантка Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

**Вінник Наталія Дмитрівна** – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник, старший викладач кафедри психології особистості та соціальних практик Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка, м. Київ.

**Возня Христина Володимирівна** – практичний психолог Вищого професійного училища № 20, м. Львів.

**Воронцова Емілія Валеріївна** – науковий співробітник відділу проектної діяльності Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України, м. Київ.

**Голота Оксана Василівна** – вчитель фізики вищої категорії, педагогічне звання «старший учитель»; загальноосвітній навчальний заклад І-ІІІ ступенів №45 Подільського району міста Києва

**Гончар Олеся Петрівна** – вчитель початкових класів загальноосвітньої школи І-ІІІ ст. № 103 Дніпровського району м. Києва.

**Гермак Ольга Леонідівна** – кандидат педагогічних наук, викладач електротехнічних дисциплін, ДНЗ «Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування», м. Кривий Ріг.

**Гриценко Людмила Іванівна** – науковий співробітник лабораторії психології спілкування Інституту соціальної та політичної психології НАПН України.

**Дуткевич Тетяна Вікторівна** – кандидат психологічних наук, професор, професор, завідувач кафедри психології освіти, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський.

**Заєць Іван Віталійович** – кандидат психологічних наук, молодший науковий співробітник відділу психології праці ІПООД ім. Зязюна НАПН України, м. Київ.

**Коваленко Лариса Василівна** – кандидат педагогічних наук, магістр з публічного управління та адміністрування, викладач кафедри філології та гуманітарних наук, завідувач відділу української мови та літератури, мов національних меншин і зарубіжної літератури Комунальний заклад вищої освіти «Вінницька академія безперервної освіти», м. Вінниця.

---

**Лукіянюк Алла Миколаївна** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти м. Біла Церква.

**Лучанінова Ольга Петрівна** – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інженерної педагогіки УДУНТ, ННІ «Інститут промислових і бізнес технологій», м. Дніпро

**Морін Олег Леонідович** – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, завідувач науково-організаційного відділу Інституту проблем виховання НАПН України, м. Київ.

**Московець Людмила Павлівна** – здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, м. Кременчук.

**Охріменко Заріна Володимирівна** – кандидат педагогічних наук, завідувач лабораторії виховання готовності до ринку праці Інституту проблем виховання НАПН України

**Павлик Наталія Василівна** – доктор психологічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу психології праці ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, м. Київ.

**Піонтковський-Вихватень Богдан Олександрович** – кандидат психологічних наук, Навчально-науковий інститут розвитку освіти НАУ, психолог Центру допрофесійної підготовки та обдарованої учнівської молоді.

**Поклад Ірина Миколаївна** – кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник лабораторії загальної психології та історії психології ім. В.А. Роменця Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.

**Помиткін Едуард Олександрович** – доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу психології праці ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, м. Київ.

**Постригач Надія Олегівна** – доктор педагогічних наук, старший дослідник, старший науковий співробітник відділу зарубіжних систем педагогічної освіти і освіти дорослих ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, м. Київ.

**Савицька Ольга Вікторівна** – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський.



---

**Садова Мирослава Анатоліївна** – доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу інтелектуального розвитку обдарованої особистості Інституту обдарованої дитини НАПН України м. Київ.

**Форноляк Інна Володимирівна** – кандидат психологічних наук, заступник директора з науково-методичної роботи Академічного ліцею №3 Обухівської міської ради Київської області, м. Обухів.

**Шевенко Алла Миколаївна** – кандидат психологічних наук, молодший науковий співробітник відділу психології праці ШООД імені Івана Зязюна НАПН України, м. Київ.

## ПРОФОРІЄНТАЦІЯ: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Збірник матеріалів

ХІІ Всеукраїнських психолого-педагогічних читань,  
присвячених пам'яті доктора педагогічних наук, професора

Федоришина Бориса Олексійовича

За редакцією Н.В. Павлик

Умовних друкованих аркушів 4,5

Інтернет-видання