

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ, НАУКИ ТА МОЛОДІ
ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПТО У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ
КОЛКІВСЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ І
ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРУ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ**

**Матеріали
всеукраїнського науково-практичного
он-лайн семінару
5 грудня 2019 року,
Колківське вище професійне училище**

*Друкується за рішенням педагогічної ради
Колківського вищого професійного училища, протокол № 4 від 13 грудня 2019 року*

Рецензенти:

Орлов В.Ф. – головний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор;

Парфенюк З.І. – директор Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Волинській області

Редакційна колегія: **Закатнов Д.О.** – завідувач лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник; **Добровольська О.Ф.** – методист Науково-методичного центру ПТО у Волинській області; **Панасюк Л.Г.** – директор Колківського вищого професійного училища; **Гичко Н.Г.** – заступник директора з навчально-виховної роботи Колківського вищого професійного училища; **Кучмик Г.К.** – викладач-методист Колківського вищого професійного училища.

Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді: матеріали всеукр. наук.-практ.он-лайн семін. (Колки, 5 грудня, 2019 р.). Колківське вище професійне училище, 2019. – 94 с. – Електронне видання.

У збірнику представлено тези доповідей учасників Всеукраїнського науково-практичного он-лайн семінару «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді» (05 грудня 2019 року). У ході роботи семінару обговорювалися наступні проблеми: теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді; особливості функціонування центрів консультування з професійної кар'єри у закладах освіти; створення та функціонування центрів професійної кар'єри учнівської молоді: досвід, проблеми, перспективи; педагогічні технології консультування з професійної кар'єри учнівської молоді; використання ІТ-технологій у консультуванні з професійної кар'єри.

Для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, працівників НМЦ ПТО та служби зайнятості, науковців, аспірантів.

ЗМІСТ

Секційне засідання 1. Теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	5-19
Базиль Л. О. Особливості функціонування центрів консультування з професійної кар'єри у закладах освіти	5-8
Закатнов Д. О. Система консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти	8-11
Меркулова Т. В., Меркулов В. В. Сучасні медико-соціальні аспекти професійного самовизначення учнівської молоді	11-14
Орлов В. Ф. Розвиток кар'єрної і підприємницької компетентностей учнівської молоді в закладах освіти	14-17
Рудик О. В. Теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	17-19
Секційне засідання 2. Вітчизняний та зарубіжний досвід консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти	19-26
Гичко Н. Г. Експериментальне дослідження за темою «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у ЗП(ПТ)О»	19-20
Панасюк Л. Г. З досвіду створення та функціонування Центру професійної кар'єри в Колківському вищому професійному училищі	21-23
Парфенюк З. І., Добровольська О. Ф. Інформаційно-методичний супровід створення та діяльності центрів професійної кар'єри на базі закладів професійно-технічної освіти	23-26
Секційне засідання 3. Створення та функціонування Центрів професійної кар'єри учнівської молоді: досвід, проблеми, перспективи	27-61
Головченко С. В., Ващенко А. П. Центри кар'єри – якісна платформа формування кар'єрних компетенцій у сфері професійної (професійно-технічної) освіти	27-30
Джерелейко Л. В., Дорохова Л. М. Створення та функціонування Центрів професійної кар'єри учнівської молоді: досвід, проблеми, перспективи	30-34
Дребіт Т. Д. Створення та функціонування центрів професійної кар'єри учнівської молоді: досвід, проблеми, перспективи	34-37
Красота Л. М. Центр кар'єри ДНЗ «Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування»	37-40
Лазарева Т. Ф. Створення та функціонування центру професійної кар'єри учнівської молоді: досвід, проблеми, перспективи	40-42
Лісун О. І. Організаційно-педагогічні умови створення та функціонування центрів розвитку професійної кар'єри в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Сумщини	43-46

Маліновська Н. В. Створення та функціонування центрів професійної кар'єри учнівської молоді	46-49
Петренко В. К. Забезпечення умов для створення центру професійної кар'єри при навчальному закладі	49-52
Скомороха Н. П. Організація профорієнтаційної роботи серед молоді. Сучасна модель формування роботи центру кар'єри	52-53
Тарикіна Н. М. Створення та функціонування центрів професійної кар'єри учнівської молоді: досвід, проблеми, перспективи	53-55
Тюменцева О. Г. Створення та функціонування центру професійної кар'єри учнівської молоді з досвіду роботи	55-58
Цьома Н. С. Основні складові та напрями діяльності центру бізнесу і кар'єри ДПТНЗ «Сумський центр ПТО з дизайну та сфери послуг»	58-61
Секційне засідання 4. Педагогічні технології консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	61-80
Алдакімова Г. І. Педагогічні технології консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	61-64
Бровко О. М. Педагогічна технології консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	64-67
Зайченко Н. О. Педагогічні технології консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	68-71
Кучмик Г. К. Методичне забезпечення консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	71-73
Ромашко О. С. Особливості кар'єрного консультування учнівської молоді у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	73-75
Чорна О. М. Педагогічні технології консультування з професійної кар'єри учнівської молоді	75-78
Ямковий О. Ю. Ділова гра як засіб формування готовності студентів закладів фахової передвищої освіти до реалізації власної кар'єри	78-80
Секційне засідання 5. Використання ІТ-технологій у консультуванні з професійної кар'єри	80-92
Буренкова Т. М. Використання ІТ-технологій у консультування з професійної кар'єри	80-82
Клещенко І. М. Інформаційні технології в процесі професійного розвитку здобувачів освіти	82-84
Сірант Л. В. Використання ІТ-технологій у консультуванні з професійної кар'єри	84-87
Чеб С. С. Загальна характеристика використання інформаційно-комунікаційних та інтернет-технологій, як неодмінної складової формування професійної кар'єри	87-89
Чекригіна Г. Б. Розвиток професійних компетенцій учнів шляхом впровадження сучасних інформаційних технологій в освітній процес	89-92

СЕКЦІЙНЕ ЗАСІДАННЯ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Базиль Л.О.,
учений секретар Інституту професійно-технічної
освіти НАПН України, доктор педагогічних наук,
доцент

На сучасному етапі увага суспільства концентрується на максимальному забезпеченні сприятливих умов для професійного становлення та кар'єрного зростання кожної особи. Цією проблемою опікуються Міністерство молоді та спорту України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство соціальної політики України, Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України, обласні, районні та міські служби зайнятості, центри кар'єри, численні громадські осередки, зокрема: Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» та його платформа «Career Hub» з кар'єрного консультування і виявлення професійних можливостей; портал про кар'єру для молоді «Моя Кар'єра», на якому розміщено профорієнтаційний тест і поради щодо працевлаштування; онлайн-журнал rabota.ua, що містить інформаційні відомості про ринок праці, тенденції й умови роботи різних фахівців, огляди зарплат тощо; онлайн-ресурс національного центру суспільної інформації «ГУРТ», в якому узагальнено інформацію про актуальні події, можливості освіти, професійного розвитку та працевлаштування; онлайн-видання «Studway», на сторінках якого розміщено статті про мотивацію, актуальні освітні події, планування професійного розвитку та пропонуються цікаві проекти для розвитку молоді; програма наставництва «Make Me Better», що допомагає реалізувати своє професійне покликання та сприяє фаховій реалізації.

Активна діяльність означених інституцій та онлайн-сервісів, ймовірно, певною мірою сприяє зниженню рівня безробіття в Україні до 7,8 % (II квартал), а також збільшенню рівня зайнятості населення віком 15–70 років – до 58,6 % (II квартал). Водночас значну роль у розв'язанні кризових явищ національної економіки відіграють центри професійної кар'єри, що з 2016 р. функціонують у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Їхні назви варіюються, залежно від стратегічних напрямів діяльності: центр професійної кар'єри, центр консультування з професійної кар'єри, центр кар'єри та професійного розвитку, центр сприяння працевлаштуванню «Кар'єра», центр консультування кар'єрного розвитку та підприємницького успіху тощо.

Діяльність таких структурних підрозділів зосереджується, переважно, на наданні учнівській молоді допомоги у працевлаштуванні. З цією метою співробітники центрів ініціюють заходи щодо конструктивної співпраці з роботодавцями, а для учнів організовують конкурси інноваційних ідей, стартап-проектів, презентацій, майстер-класів, ярмарок професій (вакансій) тощо. Особливої уваги заслуговує проведення в закладах освіти навчальних, психологічних, мотиваційних тренінгів, майстер-класів, бізнес-тренінгів, складання резюме, портфоліо; індивідуальних бесід, консультацій щодо планування та реалізації кар'єри. Прикметним є досвід Вінницького міжрегіонального вищого професійного училища Колківського ВПУ, ВПУ № 25 м. Хмельницького, Мелітопольського багатопрофільного центру професійно-технічної освіти, в яких налагоджено продуктивну співпрацю з провідними українськими й іноземними організаціями, роботодавцями, а діяльність педагогів зорієнтована на сприяння професійному становленню майбутніх фахівців; розвиток комунікативних якостей учнівської молоді; пошук оптимальних способів адаптування випускників у практичній діяльності і відпрацювання раціональних механізмів розв'язання суперечливих питань; здійснення моніторингу кар'єрного розвитку та вивчення ринку професій. У рамках діяльності центрів консультування з професійної кар'єри учні опановують зміст дисциплін «Людина та світ професій», «Побудова кар'єри», «Професійний успіх», «Техніка пошуку роботи», метою яких передбачено опанування та реалізації механізмів самопізнання для усвідомленого вибору учнями майбутнього професійного шляху, активізації індивідуальних здібностей і підвищення конкурентоспроможності в сучасних умовах. Завдання таких предметів зорієнтовано на: ознайомлення молоді із актуальними вимогами до фахівця, засвоєння кар'єрних орієнтацій, видів і етапів кар'єрного зростання; діагностування індивідуально-особистісних якостей учнів (задатків, професійних здібностей, схильностей, інтересів, суспільних домагань, мотивів), які необхідно враховувати у побудові кар'єри; інформування щодо ефективних шляхів здобуття професії, технік пошуку роботи, тенденцій зміни попиту та пропозицій робочої сили на ринку праці; організацію професійних проб на базі дійсних чи імітаційних фірм.

Досліджуючи особливості діяльності центрів консультування з професійної кар'єри в ЗП(ПТ)О, ми виявили такі проблемні питання: переважання фрагментарності у консультуванні учнівської молоді з професійної кар'єри; відсутність нормативно-правового забезпечення функціонування центрів; часткове врахування регіональних особливостей ринку праці; дублювання функцій і завдань центрів кар'єри в закладах освіти і центрів зайнятості; сформованість в учнів мисленневих стереотипів, вузьких і однобічних уявлень про ринок праці, установу, підприємство; низька мотивація молоді до трудової діяльності, професійних успіхів і кар'єрного зростання; дисбаланс між реаліями

регіонального ринку праці та кількістю випускників конкретних професій; недостатня кількість кваліфікованих працівників центрів кар'єри тощо.

Подоланню означених проблемних питань сприятиме, по-перше, створення та реалізація чіткої системи роботи з професійної орієнтації і кар'єрного консультування населення за напрямками: професійна інформація, консультування з професійної кар'єри, професійний відбір і адаптування; по-друге, уточнення функцій і завдань центрів кар'єри в закладах освіти, установах, організаціях, а також напрямів, форм і механізмів взаємодії ЗП(ПТ)О і центрів зайнятості; по-третє, усвідомлення центрів консультування з професійної кар'єри як своєрідних соціальних проєктів, що функціонують у структурі закладу освіти задля забезпечення постійного психолого-педагогічного супроводу кар'єрного зростання учнівської (студентської) молоді відповідно до індивідуально-особистісних характеристик кожної особи.

Важливо, щоб діяльністю центрів консультування з професійної кар'єри забезпечувалася реалізація таких функцій: оцінно-діагностувальної, що передбачає визначення мотивів вибору типу й способів реалізації професійної кар'єри, діагностування кар'єрних орієнтацій; навчально-комунікативної, що зорієнтована на навчання технологій планування професійної кар'єри засобами індивідуально-особистісної взаємодії, обміну інформацією, визначення, закріплення і відтворення зв'язків і відносин, що утворюють систему цінностей, норм, окремих дій, способів діяльності, закріплюють та стандартизують поведінку молоді в умовах ринку праці на відповідних етапах цивілізаційного поступу; інтегративно-координаційної, яка обумовлює наскрізні вектори діяльності працівників Центру та співробітників закладів освіти щодо підготовки конкурентоспроможних фахівців, здатних до проектування професійної кар'єри, самореалізації у межах фахової діяльності, професійного зростання на основі активізації процесів гуртування, створення команди зі спільними інтересами й ціннісними орієнтаціями, формування у представників професійних спільнот відчуття взаємовідповідальності; соціалізаційно-консультативної та регулятивної, які передбачають усвідомлене засвоєння норм професійної (корпоративної) культури, соціальних ролей, еталонних (типових) зразків (стереотипів) поведінки та механізмів їх реалізації, формування ціннісних орієнтацій, надання консультативної допомоги в питаннях планування професійної кар'єри; інформаційно-стимулювальної, зміст якої полягає в наданні молоді актуальної інформації про способи кар'єрного розвитку, новітній стан ринку праці, затребувані професії, вимоги роботодавців, а також своєчасному виявленні досягнень і недоліків у побудові й реалізації професійної кар'єри, застосуванні заходів, спрямованих на закріплення, зміцнення і розвиток позитивних зрушень та блокування й усунення негативних рис.

Список використаних джерел

1. Базиль Л. О. Діяльність центрів консультування з професійної кар'єри: вітчизняний і зарубіжний досвід // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: збірник матеріалів XIII звітної Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 18–28 березня 2019 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ІПТО НАПН України, 2019. С. 113–188.

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

3. Базиль Л. О., Орлов В. Консультування із професійної кар'єри як важливий чинник самореалізації майбутніх фахівців // Science and education a new dimension. Pedagogy and Psychology. VI (75), Issue 181, 2018 Nov. С. 7–11.

СИСТЕМА КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Закатнов Д.О.,
завідувач лабораторії професійної кар'єри
Інституту професійно-технічної освіти України,
кандидат педагогічних наук, старший науковий
співробітник

Об'єктивна потреба у підвищенні якості людського капіталу країни зумовлює необхідність проектування й реалізації системи консультування з професійної кар'єри. В Україні впродовж понад двох десятиріч створювалася державна система професійної орієнтації населення, метою якої є активізація процесу професійного самовизначення та реалізація здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності. Тобто, вона створювалася для вирішення проблеми професійного самовизначення особистості, яке за своїм змістовним наповненням є близьким до проблеми формування кар'єрної компетентності. Але сьогодні певні елементи системи профорієнтаційної роботи здійснюються переважно на рівні закладів освіти, насамперед, – закладів загальної середньої освіти. Створення системи консультування з професійної кар'єри детермінується низкою об'єктивних протиріч, які в рамках існуючої системи профорієнтаційної роботи не можуть бути успішно розв'язаними.

Особливості планування професійної кар'єри учнями закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) потребують системного розгляду змісту,

форм та методів кар'єрного консультування. Вочевидь, що шлях до вирішення цієї проблеми полягає в розробці науково обґрунтованих та практико-орієнтованих матеріалів, які реалізовуватимуться на базі спеціалізованих освітньо-консультативних осередків, а саме, центрів консультування з професійної кар'єри учнів ЗП(ПТ)О. Наразі соціально-економічні зміни, які відбуваються в українському суспільстві та світі, спонукають педагогічну науку і практику до проектування та створення системи підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Цілі педагогічної системи є ієрархічними і залежать від її рівня. Ієрархію педагогічних систем очолює система освіти, мета функціонування якої визначається Законом України «Про освіту». Згідно з Законом метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, її талантів, інтелектуальних, творчих і фізичних здібностей, формування цінностей і необхідних для успішної самореалізації компетентностей, виховання відповідальних громадян, які здатні до свідомого суспільного вибору та спрямування своєї діяльності на користь іншим людям і суспільству, збагачення на цій основі інтелектуального, економічного, творчого, культурного потенціалу Українського народу, підвищення освітнього рівня громадян задля забезпечення сталого розвитку України та її європейського вибору. Мета системи професійної (професійно-технічної) освіти визначена статтею 15 зазначеного Закону і полягає у формуванні і розвитку професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. З позицій проблеми професійного й кар'єрного розвитку особистості метою закладу професійної (професійно-технічної) освіти доцільно визначити формування кар'єрної компетентності учнів.

При реалізації своєї мети система консультування з професійної кар'єри як відкрита система взаємодіє з зовнішнім середовищем (засоби масової інформації, Інтернет-ресурси, установи Державної служби зайнятості, наукові установи, науково-методичні центри професійно-технічної освіти тощо), яке впливає на формування кар'єрної компетентності як опосередковано (вплив на мотиви вибору кар'єри, формування кар'єрних ціннісних орієнтацій та образу світу професій тощо), так і безпосередньо (профорієнтаційні заходи, методичне забезпечення, технології формування кар'єрної компетентності та ін.). Суб'єктами системи є учні ЗП(ПТ)О та їх батьки, педагогічні працівники, органи державної влади та місцевого самоврядування, заклад професійно-технічної освіти, роботодавці.

Модель функціонування системи консультування з професійної кар'єри включає три блоки.

Концептуально-теоретичний блок репрезентує теоретичний базис функціонування системи консультування з професійної кар'єри у закладі професійно-технічної освіти, а саме: основні принципи функціонування педагогічної системи; теорії професійного й кар'єрного розвитку особистості,

теорії й принципи психологічного і кар'єрного консультування; теоретичні основи формування кар'єрної компетентності та її структуру (ціннісно-мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, рефлексивно-оцінний компоненти).

У методико-технологічному блоці моделі візуалізовано методiku формування кар'єрної компетентності учнів закладів професійно-технічної освіти, конкретизовану відповідними формами, методами й технологіями консультування з професійної кар'єри. Аналіз досліджень з проблеми формування кар'єрної компетентності учнівської молоді дає підстави розглядати його як поетапний процес. Кожен етап має за мету формування кожного з компонентів кар'єрної компетентності, проте на конкретних етапах превалюють завдання щодо формування певних компонентів. На мотиваційно-орієнтувальному етапі формуються переважно ціннісно-мотиваційна та когнітивна компоненти кар'єрної компетентності; на формувальному – діяльнісний компонент кар'єрної компетентності; на закріплювально-прогностичному – формування рефлексивно-оцінного компонента кар'єрної компетентності шляхом рефлексії та самооцінки набутого на попередніх етапах досвіду, визначення нових цілей кар'єрного розвитку, шляхів їх досягнення та практичних дій з їх реалізації.

Психолого-педагогічна підтримка формування кар'єрної компетентності учнів закладами професійної освіти є важливою складовою їхньої освітньої діяльності. Оскільки професійна освіта напряду співвідноситься з кар'єрними прагненнями й планами молоді, більшість учнів мотивовано отримати освіту, яка послужила б основою й забезпечувала подальший розвиток професійної кар'єри. За такого підходу психолого-педагогічна підтримка в частині розвитку кар'єри в системі професійної освіти передбачає надання широкого спектра послуг, які можуть реалізовуватися як педагогічними працівниками, так і фахівцями з кар'єрного консультування у рамках реалізації парадигми «освіта для кар'єри». У границях освітньої діяльності закладів професійної освіти доцільно реалізовувати чотири основні підходи до проведення заходів у контексті освіти для кар'єри: курси, лекції, семінари, проекти, виховні заходи тощо, що забезпечуватимуть структуроване дослідження учнями проблеми планування кар'єрного розвитку; консультування в малих групах по різних аспектах розвитку кар'єри; індивідуальне кар'єрне консультування; програми з підготовки до працевлаштування і пошуку робочих місць.

Організаційно-предметне середовище консультування з професійної кар'єри у закладах професійної освіти може реалізовуватися у формі Центрів кар'єри. Центр кар'єри – це підрозділ, зокрема виокремлений, закладу професійної освіти, основною метою якого є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм по плануванню й розвитку кар'єри, що допомагатимуть учням і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр кар'єри також є сполучною ланкою між навчальним закладом і ринком праці, тобто роботодавцями.

Оцінно-результативний блок відображає критерії, рівні сформованості кар'єрної компетентності учнів професійно-технічних навчальних закладів, що дозволяє оцінити педагогічну ефективність системи кар'єрного консультування на рівні навчального закладу.

Список використаних джерел

1. Закатнов Д. О., Паржницький В.В. Підготовка учнівської молоді до вибору робітничих професій: методичний посібник [Електронний ресурс]. Київ, ІПТО НАПН, України, 2012. 49 с. Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/2473/1/BA.pdf>
2. Закатнов Д.О. Теоретичні засади проектування системами консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 12.– 2016. – С. 40-48.
3. Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія [Алексеева С. В., Величко Н.О., Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.]; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир: Полісся, 2019. 212 с.
4. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри : методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.] ; за ред. Д. О. Закатнова. К. : ІПТО НАПН України, 2015. Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/10906/>

СУЧАСНІ МЕДИКО-СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Меркулова Т. В., Меркулов В. В.
ДУ «Інститут охорони здоров'я дітей та підлітків
НАМН України» (м. Харків)
Харківський національний університет імені
В. Н. Каразіна
(м. Харків)

Зростання питомої ваги підлітків, які мають обмеження при професійному самовизначенні і виробничій діяльності, високий ризик інвалідизації – негативний маркер соціального розвитку країни. Сучасний ринок праці потребує формування адекватної системи професійної підготовки, її відповідності соціально-економічним вимогам і потребам, демографічній ситуації та тенденціям у стані здоров'я працездатного населення, розробки нових форм психолого-педагогічної та медичної підтримки особистості у її професійному самовизначенні. Нажаль, на сьогодні існує певна незлагодженість та непослідовність у роботі педагогів, психологів, лікарів, батьків, та інших фахівців з професійної орієнтації.

Відсутність чіткого аналізу потреб ринку праці, нескоординованість між вимогами цього ринку та діючими формами і методами профорієнтації призводить до того, що сучасні підлітки не готові до свідомого вибору професії.

З метою вивчення медико-соціальних особливостей та рівня поширеності інформації щодо проблеми профорієнтації учнівської молоді фахівцями Інституту охорони здоров'я дітей та підлітків НАМН проведено соціологічне дослідження серед майже 800 підлітків, що навчалися в закладах загальної середньої та професійно-технічної освіти м. Харкова.

Результати проведених досліджень свідчать, що самооцінка підлітками власного здоров'я є в цілому позитивною: майже 17 % опитаних вважають його відмінним та близько 37 % добрим. Ще 40 % респондентів недостатньо впевнені у визначенні стану свого здоров'я та оцінюють його як «нормальне», що може свідчити про недосконалість знань про шляхи його формування та відсутність належної уваги до функціональних відхилень. Проте підлітки не мають чітких уявлень про відповідність власного здоров'я вимогам збоку обраних професій, невпевнені у наявності в себе показань чи протипоказань до роботи, нечітко орієнтуються щодо факторів виробничого середовища та їх можливого впливу на здоров'я працюючих. Так, тільки половина (51,1 %) опитаних підлітків вважають себе достатньо обізнаними з питань власних протипоказань при виборі майбутньої професії.

Розглянувши джерела отримання інформації, ми дізналися, що (72,8 %) підлітків отримують чи сподіваються отримати інформацію щодо власних медичних показань або протипоказань до професії від медичного працівника (лікаря або медичної сестри); 68,3 % підлітків – з мережі Інтернет; 56,5 % підлітків – від батьків або рідних; 28,0 % підлітків – з книжок та періодичних видань; 11,0 % підлітків сподіваються на вчителів; 3,0 % підлітків розраховують на інші джерела інформації (друзів, роботодавця, власні знання і розуміння своїх проблем та ін.). Не знають, де отримати подібну інформацію 3,0 % підлітків.

Аналіз організації сучасної профорієнтаційної роботи в різних типах освітніх закладів показав, що об'єм та зміст впроваджених заходів залежить переважно від зацікавленості та особистої ініціативи їх керівництва. Здебільшого ж послуги з професійного консультування надають окремі групи психологів, переважно у приватному порядку, які проводять тестування підлітків за різноманітними методиками для виявлення схильностей до тих чи інших видів діяльності. Лікарське ж професійне консультування взагалі можна визначити як явище рідкісне, тоді як головна його мета є вкрай актуальною – кваліфікована медична допомога-консультація батькам та власно молоді – що ж має робити підліток, обираючи власний шлях у майбутньому, маючи за багаж той чи інший рівень здоров'я, власний набір функціональних відхилень або соматичних хвороб.

Наслідком дефіциту лікарського консультування є те, що серед основних чинників мотивації вибору професії найважливішими для підлітків є зацікавленість у професії, наявність здібностей до неї, можливість добре заробити,

престижність та популярність. Такий фактор професійного вибору, як відповідність власного здоров'я вимогам професії посів VI рангове місце і його не беруть до уваги більше половини опитаних (55,8 %), що ілюструє слабкість медичної компоненти профорієнтаційної роботи.

Інша причина несвідомого професійного вибору – необізнаність у факторах виробничого середовища, в тому числі потенційно небезпечних для здоров'я. За різними даними від 12 до 28 % учнів, що вже отримують початкову професійну освіту, мають прямі медичні протипоказання до роботи в умовах професійно-виробничих факторів обраної професії. І дія цих факторів в подальшому може значно погіршити стан здоров'я молодих працівників, призвести до прогресування вже наявної патології, розвитку ускладнень й ранньої інвалідизації. Саме вивчення, обґрунтування й створення необхідних гігієнічних умов для підлітків, які опановують сучасні виробничі професії, пов'язані із дією небезпечних професійно-виробничих факторів, є основою попередження несприятливого впливу цих факторів на організм.

Підсумовуючи, слід зазначити, що професійна орієнтація має ґрунтуватися не лише на наданні молоді інформації про світ професій. Ефективна профорієнтаційна робота повинна враховувати: потреби регіону в кадрах тієї або іншої професії і кваліфікації, вимоги професії до стану здоров'я та психофізіологічних особливостей людини, професійно-освітні можливості людини, особливості професії (умови і режим праці). У сучасних умовах є необхідність запровадження принципово нової системи медико-психолого-педагогічного супроводу підлітка на всіх етапах його професійного самовизначення та повинно базуватися на індивідуальному, диференційованому підході до особистості, визначенні компетенцій та відповідальності всіх учасників системи, послідовності й конкретному об'ємі профорієнтаційних заходів на кожному етапі з оцінкою їх результативності.

Список використаної літератури

1. Наказ МОН, МПУ, МСМС 159/30/1526 від 02.06.95 «Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається».
2. Кузів М.З. Особливості професійної орієнтації в Україні. Наукові записки НДУ ім. М.Гоголя. 2014. №5. С. 162-166.
3. Ильмушкин Г.М., Захарова Т.Г. Современные проблемы профессиональной адаптации выпускников учреждений начального профессионального образования. Усп. совр. естествознания. 2008. № 10. С. 67-68.
4. Медичний супровід професійного самовизначення підлітків: метод. рек. ДУ «ІОЗДП НАМН»; уклад.: Г.Н.Даниленко [та ін.]. – Х., 2016. – 39 с.
5. Закатнов Д.О. Професійна орієнтація молоді. Стан і проблеми професійної орієнтації // Все для вчителя. – 2009. – № 7. – С. 3-8.

6. Гігієнічна оцінка навчально-виробничого середовища професійно-технічних навчальних закладів із використанням чек-листів якості: метод. рек. / ДУ «ІОЗДП НАМН»; уклад.: Г.Н.Даниленко [та ін.]. – Х., 2015. – 41 с.

6. Неділько В.П., Камінська Т.М., Руденко С.А., Шляхи покращення здоров'я школярів Гігієна населених місць. К., 2004. Вип. 44. С. 546-549.

РОЗВИТОК КАР'ЄРНОЇ І ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Орлов В. Ф.,
головний науковий співробітник лабораторії
професійної кар'єри Інституту професійно-
технічної освіти НАПН України, доктор
педагогічних наук, професор

Зростання економічної ролі малого і середнього бізнесу у світі стало однією з причин дискусій про те, яким чином можуть бути вирішені проблеми зайнятості і конкурентоспроможності. Основний предмет суперечок – роль системи освіти та її внесок у збільшення продуктивності і тривалого зростання економіки. Тобто йдеться про якість освіти, що необхідна для розвитку економіки країн, які прагнуть посісти важливе місце на світовому ринку.

В європейському просторі подібні дискусії проводяться з 2000 р., коли глави урядів ЄС ухвалили «Лісабонську стратегію» – програму, завданням якої передбачено створення на всій території ЄС умов, що сприяють створенню нових і більш затребуваних робочих місць, забезпечують гармонійний економічний розвиток. Важливим питанням, що стало актуальним, завдяки виробленню і прийняттю «Лісабонської стратегії», є переорієнтування освітніх систем країн-учасниць на більш комерційні цілі, а також на визначення способів і механізмів максимального задоволення потреб підприємств малого і середнього бізнесу, чия частка в ЄС, на відміну від України, становить 99 % від загальної кількості підприємств і які забезпечують 2/3 робочих місць.

Зміни у пріоритетах, змісті і структурі соціально-економічних відносин від початку ХХІ століття спонукали багатьох громадян України проаналізувати власну цінність на ринку праці, набуті компетентності, переглянути сплановані траєкторії кар'єрного зростання. Динамічний прогрес українського суспільства й національної економіки зумовлює необхідність опанування кожною особою засобів інтелектуального виробництва, незалежно від обраної професії. Ця нова освітня парадигма викристалізувалася в економічно стабільних країнах світу, де формою власності і джерелом прибутку є здатність набувати і застосовувати знання.

Оскільки подолання кризових явищ на рівні суспільної свідомості – це набагато складніший і важливіший процес, ніж модернізація промислового

виробництва, то особливої актуальності набуває проблема усвідомлення пересічними громадянами значущості загальних (базових) знань щодо здійснення підприємницької діяльності, кар'єрного зростання, формування кар'єрних орієнтацій майбутніх фахівців у сферах матеріального виробництва і підприємництва.

Кар'єрне зростання сучасних випускників навчальних закладів професійної освіти пов'язане не стільки із майбутньою посадою скільки із здатністю проявити себе у світі малого і середнього бізнесу, як генератора бізнес-ідей у сфері підприємництва, організатора процесу реалізації бізнес-планів. Сучасна тенденція у підготовці випускників закладів професійної освіти в ЄС полягає у введенні навчання підприємству вже в початковій школі, так як в цьому віці діти легше сприймають нові ідеї, і у них простіше сформувати підприємницький тип мислення. Необхідність «пожвавлення економіки і стимулювання більшої кількості людей до підприємництва» (Єврокомісія, 2005А), з одного боку, і більш широка зацікавленість у підготовці молодих людей до роботи і повсякденному житті (Єврокомісія, 2004b), з іншого, стимулюють розгортання грандіозного проекту з розвитку підприємницького потенціалу молоді шляхом активного впровадження знань, навичок і позицій, які покладені в основу підприємницької компетентності (Єврокомісія, 2005b). Зазначається, що хоча поняття підприємництва чітко сформульовано (Єврокомісія, 2005b), а цілі навчання підприємству ясно позначені (Єврокомісія, 2004c), сам термін «навчання підприємству» поки що не отримав обґрунтованого наукового визначення.

Серед типових психологічних проблем, щодо формування кар'єрних орієнтацій і розвитку підприємницьких якостей сучасної особистості виокремлюємо такі: неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії, несприйняття ціннісних орієнтацій щодо успіху у професійній діяльності в умовах ринкового середовища, неузгодженість реальної та ідеальної мотивації щодо професійної самоактуалізації особистості в сучасних умовах праці, неадекватність самооцінки власних здатностей та можливостей.

Однією з перспективних кар'єрних орієнтацій визначаємо підприємництво, що слугує рушійною силою соціально-економічного розвитку будь-якої держави. Результати наших досліджень переконливо доводять, що розвиток підприємництва буде ефективним, якщо науковці й освітяни ЗП(ПТ)О усвідомлять необхідність формування підприємницької компетентності майбутніх фахівців в системі професійної освіти, а не лише оволодіння знаннями з основ підприємницької діяльності. Ця ідея закладена в основу концепції «Освіта для кар'єри», прийнятої у школах Західної Європи і США. Провідна ідея концепції полягає в тому, що під час навчання в закладах професійної освіти важливо розвинути активну життєву позицію учнів, їхній характер і здібності.

Ці завдання вирішуються у межах професійної та підприємницької освіти учнів зарубіжних ліцеїв і профільних шкіл. Ми усвідомлюємо, що вітчизняній системі професійної освіти доручено підготувати нове покоління громадян

України, ділова активність яких, формування кар'єрних орієнтацій і підприємницьких якостей повинні відповідати європейським стандартам. Тому розв'язання проблем розвитку кар'єрної і підприємницької компетентності є важливим кроком для соціально-економічного розвитку України, для цілей освіти людей, які погано орієнтуються в тому, що таке підприємницька і кар'єрна компетентність і як має формуватися ділова активність майбутніх кваліфікованих робітників.

Правильний вибір професії, здобуття професійної освіти і професійне становлення – це основа, але не гарантія досягнення успіху в житті кожної особистості. Гарантувати успіх у професійній діяльності може кар'єрної й підприємницької компетентності, високий рівень розвитку яких залежить від створення відповідного освітнього середовища, впровадження інноваційних методів освіти і виховання, ділової активності суб'єктів освітнього процесу. Важливо взяти до уваги, що економічний і соціальний добробут суспільства безпосередньо залежить від того, який в ньому відсоток творчих ділових людей з розвинутою кар'єрною і підприємницькою компетентністю. Завдяки їх активності створюються нові робочі місця, укріплюється добробут громадян, відбувається соціально-економічне зростання суспільства.

Якщо ми в Україні поставимо собі за мету, щоб наша системи освіти були безпосередньо залучена в розвиток підприємницького потенціалу, то нам необхідно починати відповідну підготовку на усіх рівнях професійної освіти. Для цього треба переглянути основну політику, внести коригування в навчальні плани та підготувати тих, хто буде цю політику безпосередньо здійснювати, тобто директорів закладів освіти, педагогів до виконання цих складаних завдань.

Список використаних джерел

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

2. Базиль Л. О., Орлов В. Ф. Консультування з кар'єри: конструктивна взаємодія науки і практики; Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. № 18, 2019. С. 4–10.

3. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

3. Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія [Алексєєва С. В., Величко Н.О.,

Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.]; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир: Полісся, 2019. 212 с.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Рудик О.В.,

методист Державного навчального закладу
«Сєвєродонецьке вище професійне училище»
(Луганська обл.)

Актуальність проблеми щодо теоретичних засад консультування з професійної кар'єри учнівської молоді полягає в тому, що сьогодні в Україні перед молодими людьми гостро постають проблеми професійного та особистісного самовизначення. Психологи наполягають на тому, що кожна людина має певну обдарованість в певній галузі. І треба в першу чергу батькам, викладачам побачити в дитині ту обдарованість. Треба знайти в учня такі таланти й розвивати їх, щоб потім реалізувати ці здібності в певній галузі.

Які ж теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді можна вважати найефективнішими? Перш за все здобувачам освіти треба донести, що кар'єра – це індивідуально усвідомлені позиції та поведінка, пов'язані з трудовим досвідом і діяльністю протягом всього робочого життя людини.

На моє переконання, чим більше ми будемо мати змогу розпізнати в людині її природні нахили, тим простіше буде їй підказати, яким способом можна реалізувати свої здібності. Не новина, що учень, якого в школі вважали людиною без особливих здібностей, може стати відомим винахідником. Тут варто згадати біхевіористів, які стверджують, що мінімум 50% здібностей передається людині у спадковість, а 50% потрібно «добувати» шляхом навчання. І саме тими відсотками, що відведені природою на навчання й додаванням природних нахилів, треба скористатися при будівництві кар'єри, щоб стати в майбутньому успішною людиною. І перша умова при консультуванні з професійної кар'єри - педагог повинен допомогти учню ідентифікувати себе як особистість, щоб надалі співвідносити та зіставляти себе з тією або іншою професійною діяльністю. Кар'єра – це також процес взаємодії між особистістю, роботодавцем і суспільством взагалі, тому необхідно враховувати наскільки учнівська молодь є соціалізованою: сучасні випускники не наділені достатніми вміннями знаходити спільну мову з новими людьми, адаптуватися в новому колективі, брати на себе відповідальність, бути мобільними, конкурентоздатними, володіти організаторськими і лідерськими якостями. Людина стає особистістю тільки в процесі соціалізації. І тут на допомогу повинні прийти заклади освіти – основні інститути соціалізації. На цьому етапі учню необхідна психолого-педагогічна

підтримка. Треба донести до свідомості здобувача освіти, що професійна кар'єра є динамічним процесом, що передбачає як особистісний, так і професійний розвиток людини.

Безперечно, що теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді не будуть ефективними, якщо не буде комплексу узгоджених і взаємопов'язаних заходів з боку органів державної влади, системи освіти в цілому, роботодавців, засобів масової інформації, соціальних партнерів.

У межах же системи професійної(професійно-технічної) освіти можна застосувати таку педагогічну технологію як психолого-педагогічне консультування учнівської молоді для кар'єри. Кар'єрне консультування – це процес взаємодії учня з викладачем - консультантом, що ставить за мету надання допомоги молодій людині у вирішенні проблем розвитку її професійної кар'єри.

Теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді повинні виконувати наступні функції:

- виявлення схильностей учнів;
- діагностування сформованості професійних і особистісних якостей;
- допомога у плануванні кар'єри та формуванні навичок прийняття рішень стосовно професійного та кар'єрного розвитку;
- допомога у розумінні особливостей ринку праці;
- мотивація навчання у контексті майбутньої професійної діяльності.

Реалізація названих завдань може розв'язувати низку завдань:

1. Допомога в самооцінці й самоаналізі.
2. Допомога в розумінні світу професій.
3. Допомога стосовно входження до світу професійної праці, сприяння працевлаштуванню учнів.
4. Допомога у формуванні в учнів умінь приймати рішення щодо власної кар'єри.

Отже, основною метою теоретичних засад консультування з професійної кар'єри учнівської молоді є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм щодо планування й розвитку кар'єри, які допомагатимуть учням і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Такі теоретичні засади консультування з професійної кар'єри учнівської молоді мають виконувати функцію сполучної ланки між закладом освіти і ринком праці.

Список використаної літератури

1. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С.] – Київ : ІПТО НАПН України, 2015. – 221 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/106916>

2. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика: монографія / [Алексеева С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : Педагогічна думка, 2014. – 235 с.

3. Формування готовності учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Вовковінський М. І. та ін.]; за ред. Д. О. Закатнова. – К.: ІПТО НАПН України, 2015. – 188 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/705416/>

СЕКЦІЙНЕ ЗАСІДАННЯ 2. ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗА ТЕМОЮ «ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ У ЗП(ПТ)О»

Гичко Н. Г.,
заступник директора з навчально-виховної
роботи Колківського вищого професійного
училища

На базі Колківського вищого професійного училища проводився експеримент всеукраїнського рівня за темою «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі».

Автором експерименту є директор училища Панасюк Людмила Григорівна.

Супроводжував наукове керівництво експериментальною роботою Закатнов Дмитро Олексійович, завідувачу лабораторії професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти національної академії педагогічних наук України, кандидату педагогічних наук, старшому науковому співробітнику, який Робота була розрахована на 3 роки: з 2017 по 2019 рр.

До складу творчої групи, яка проводила дослідно-експериментальну роботу входять педпрацівники Колківського вищого професійного училища.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі.

Об'єкт дослідження: кар'єрний розвиток особистості на етапі набуття професійної освіти у професійно-технічному навчальному закладі

Предмет дослідження: організаційно-педагогічні умови створення та функціонування Центру професійної кар'єри учнівської молоді у професійно-технічному навчальному закладі.

Упродовж експерименту педагогічним колективом закладу було розроблено положення про Центр професійної кар'єри та створено веб-сторінку Центру професійної кар'єри на веб-сайті Колківського вищого професійного училища.

Під час роботи в експерименті було розроблено і апробовано методичні рекомендації для педагогічних працівників щодо здійснення консультування з професійної кар'єри, в яких викладено методичні засади щодо здійснення консультування з професійної кар'єри у підготовці кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

А також методичні рекомендації щодо створення, функціонування інформаційно-аналітичного забезпечення Центру професійної кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі. Укладено збірники семінарів та тренінгів.

Проведені семінари спільно з Центрами зайнятості для педагогічних працівників щодо здійснення консультування з професійної кар'єри та профінформаційні семінари та тренінги для учнів.

Визначено рівень сформованості кар'єрної компетентності учнів ПТНЗ.

Результати опитування свідчать про те, що учні зацікавлені в особистісному та професійному саморозвитку, але потребують при цьому різних форм допомоги.

Було організовано участь педагогів творчої групи в ряді заходів з досліджуваної проблематики: у міжнародних науково-практичних Інтернет-конференціях, у заходах з обміну досвідом, у навчально-практичних семінарах, у всеукраїнському on-line семінарах, у спільних з Лабораторією професійної кар'єри Інституту ПТО НАПН України круглих столах, у міжнародних проектах.

Постійно висвітлювалась інформація про проведення експерименту в журналі «Професійна освіта», на сайтах Колківського ВПУ, НМЦ ПТО у Волинській області, Волинського обласного центру зайнятості, Маневицької районної державної адміністрації у розділі «Маневицький районний центр зайнятості» та на сайті Інституту професійно-технічної освіти національної академії педагогічних наук України.

Реалізація у практиці роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти теоретично обґрунтованої системи і моделі консультування з професійної кар'єри свідчить про її педагогічну ефективність.

Отже, організаційно-предметним середовищем консультування з професійної кар'єри можуть виступати Центри професійної кар'єри, що створюються як структурні підрозділи закладу освіти й здійснюють організаційно-технічне, інформаційне та психолого-педагогічне забезпечення професійного та кар'єрного розвитку особистості.

З ДОСВІДУ СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В КОЛКІВСЬКОМУ ВИЩОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ УЧИЛИЩІ

Панасюк Л.Г.,
директор Колківського вищого професійного
училища

В умовах динамічного ринку праці випускнику професійно-технічного навчального закладу недостатньо набути лише професійної компетентності, йому також потрібно визначитися з подальшою професійно-освітньою траєкторією, набути навичок працевлаштування, сформувати бажаний та досяжний образ власного професійного майбутнього тощо. Підготовка учня ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри передбачає створення певної системи, яка б забезпечувала психолого-педагогічний супровід зазначеного процесу.

Організаційно-предметне середовище консультування з професійної кар'єри у закладах професійної освіти може реалізовуватися у формі Центрів професійної кар'єри. Центр професійної кар'єри є підрозділом закладу професійної освіти, основною метою якого є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм по плануванню й розвитку кар'єри. Центр професійної кар'єри також є сполучною ланкою між навчальним закладом і ринком праці, тобто роботодавцями.

Метою функціонування Центру професійної кар'єри Колківського вищого професійного училища є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг з планування й розвитку кар'єри, які допомагатимуть учням і випускникам у досягненні поставлених кар'єрних цілей, розвитку у них кар'єрної компетентності тощо.

Центр професійної кар'єри сприяє формуванню в учнів навичок планування кар'єри, активного пошуку роботи та самозайнятості.

Серед завдань Центру професійної кар'єри є: підготовка учнівської молоді до реалізації професійної кар'єри, діагностика та розвиток кар'єрної компетентності, організація виробничої практики, сприяння працевлаштуванню випускників, моніторинг попиту на ринку праці фахівців, які готує училище, налагодження співпраці з державною службою зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників училища; інформування випускників про вакансії, що відповідають їхній фаховій підготовці; проведення моніторингу працевлаштування та працезакріплення випускників училища.

Центр пропонує учням та випускникам консультації з оформлення документів на виробничу практику, пошук підприємств для проходження виробничої практики, консультації зі складання аплікаційних документів,

реєстрацію резюме на сайтах з пошуку роботи, участь у тренінгах з планування кар'єри й ефективного пошуку роботи, здобуття навиків самопрезентації та співбесіди з роботодавцем. Учні училища можуть скористатись освітньо-інформаційними ресурсами Центру, отримати додаткову освіту у сертифікатних програмах та майстер-студіях, взяти участь у щорічних «Ярмарках кар'єри».

Можна виділити такі напрямки діяльності Центру: консультаційна робота з учнями (консультації, тренінги, тестування, семінари); співпраця з роботодавцями (база вакансій, презентації роботодавців, Ярмарки кар'єри, майстер-класи, економічні екскурсії); інформаційна діяльність (сторінка Центру професійної кар'єри на веб-сайті Колківського ВПУ, інформаційні буклети, бюлетені, фото, відео тощо); партнерство з бізнесом, владою, громадськими організаціями (спільні проекти, обмін досвідом та навчання співробітників Центру та учнів).

Окремим напрямом роботи Центру є підвищення компетентності учнів у сфері спілкування, адже у багатьох немає навичок ефективної комунікації, яка б сприяла успішній професійній діяльності. Профконсультанти використовують різні тренінгові техніки, групи особистісного зростання, рольові ігри для розвитку у майбутніх робітників необхідних для ефективного спілкування комунікативних якостей, працюючи у тренінгах із розвитку спілкування.

Отже, Центр професійної кар'єри в Колківському ВПУ створено з метою надання інформації про можливості та права учнів та випускників; активізації власних зусиль молоді щодо вирішення проблем зайнятості; формування активної життєвої позиції; сприяння розвитку підприємницької ініціативи; опанування навичками самопрезентації, написання резюме та техніки пошуку роботи; розширення спектру методів пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, їх працевлаштування. Основне його завдання – сприяти професійному становленню майбутнього спеціаліста, готувати його до планування професійної кар'єри. Модернізація освітніх систем, посилення конкуренції на ринку праці актуалізують розвиток такого виду допомоги, як консультування з питань кар'єри, осередком якої є Центр професійної кар'єри.

Список використаної літератури

1. Біскуп В.С. Консультування з питань кар'єри та його складові [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/biskup-vs-konsultuvannya-z-pitankareri-ta-yogo-skladovi/>
2. Закатнов Д. Особливості професійного самовизначення учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка. 2015. № 10. С. 29-38.
3. Закатнов Д. Теоретичні засади проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів //

Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Сер.: Професійна педагогіка. 2016. № 12. С. 13-22.

4. Кузьмінська Л. Психологічне забезпечення кар'єрного консультування учнів професійно-технічних навчальних закладів: сутність, завдання, підходи / Л. Кузьмінська // Теорія і методика професійної освіти: Електронне наукове фахове видання. 2016. № 2 (10). Режим доступу до ресурсу: <http://tmpe.eor.by/images/Vol. 10/16 tmpo 10 kuzminska.pdf>

5. Орлов В.Ф. Кар'єрні орієнтації суб'єктів сучасної професійної школи // Науковий вісник ПТО Професійна педагогіка. 2017. № 13. С. 15-21.

6. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / С. В. Алексеева, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018.

7. Система консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів: монографія [Алексеева С. В., Величко Н.О., Єршова Л. М., Закатнов Д. О., Кузьмінська Л. Д., Лозовецька В. Т., Орлов В. Ф.]; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир: Полісся, 2019. 212 с.

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД СТВОРЕННЯ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ НА БАЗІ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Парфенюк З.І.,
директор НМЦ ПТО у Волинській області
Добровольська О.Ф.,
методист НМЦ ПТО у Волинській області

«Освіта – сьогодні, кар'єра – завтра, успіх – завжди!»

«Центр кар'єри на базі ЗП(ПТ)О – крок до успішної професійної самореалізації випускників». Перший на Волині центр професійної кар'єри створено на базі Колківського ВПУ 23 червня 2016 року. Протягом наступних двох років у Волинській області створено 19 центрів кар'єри на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що становить 100% від загальної кількості ЗП(ПТ)О. Перший на Волині центр професійної кар'єри Колківського ВПУ є учасником експериментального дослідження за темою «Проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів» під науковим керівництвом співробітників лабораторії професійної кар'єри Інституту ПТО НАПН України. На базі центрів професійної кар'єри проводяться навчальні тренінги, семінари, консультування для учнів, функціонують веб-сторінки «Центр кар'єри» на сайтах ЗП(ПТ)О та розділ на сайті НМЦ ПТО <http://nmc-pto.volyn.ua/> тощо.

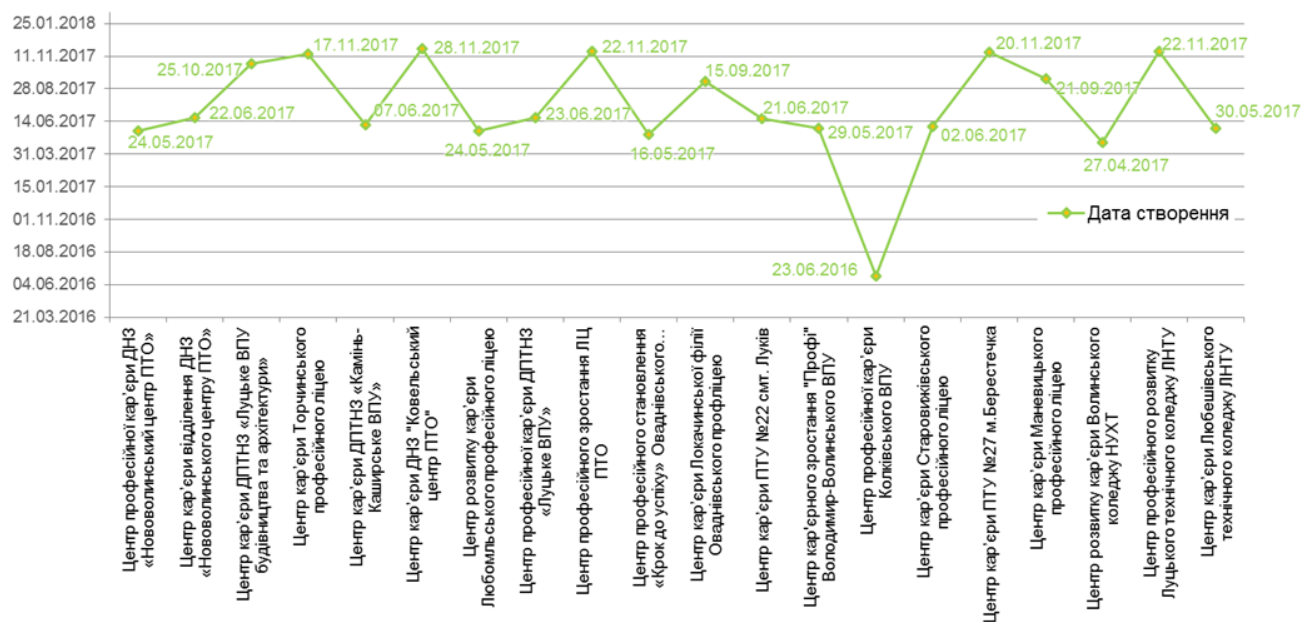


Рис.1 Динаміка створення центрів кар'єри на базі ЗП(ПТ)О області

Основна мета Центру кар'єри – надання допомоги учням та випускникам ЗП(ПТ)О у працевлаштуванні. Даний центр однозначно можна розглядати як ресурс системної підтримки молоді людини в становленні її як молодого фахівця. Основне завдання Центру кар'єри ЗП(ПТ)О – сприяти професійному становленню майбутнього кваліфікованого робітника, формувати середовище для підтримки активного вибору й планування професійної кар'єри учнів і випускників, а також спрямовувати майбутніх фахівців до активного пошуку роботи, надавати допомогу у працевлаштуванні. Тобто, це є структура, яка акумулює в собі всі доступні можливості і методи для того, щоб випускник навчального закладу зміг повністю себе реалізувати в професійному напрямку, побудував успішну кар'єру і знайшов своє «місце під сонцем» на ринку праці.

Створення та подальше функціонування центрів кар'єри відбувається в активній співпраці з партнерами:

- управління освіти, науки та молоді Волинської ОДА <http://www.uon.voladm.gov.ua>
- НМЦ ПТО у Волинській області <http://nmc-ptolvolyn.ua>
- Центр зайнятості <http://www.dcz.gov.ua/vol>
- Работодавці
- Громадські організації
- Структурні підрозділи з професійного росту студентів при ВНЗ;
- Волинський ресурсний центр <http://www.vrc.rv.ua>
- Лабораторія професійної кар'єри Інституту професійно-технічної освіти НАПН України <http://ivet-ua.science/labs/prof-career>

Діяльність центру кар'єри на базі закладу професійної освіти регламентує Положення про Центр кар'єри ЗП(ПТ)О, яке розробляється і затверджується безпосередньо навчальним закладом. З 2016 року проект положення розроблений творчою групою з профтехосвітян області під керівництвом обласного координатора, розглянутий та затверджений на Навчально-методичній раді при НМЦ ПТО та розміщений в розділі «Центр кар'єри ЗП(ПТ)О» на сайті НМЦ ПТО. На часі затвердження Типового положення про центр кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти, яке знаходиться на громадському обговоренні.

Кадровий склад центру призначається керівництвом ЗП(ПТ)О та затверджується наказом по навчальному закладу на етапі його створення. З досвіду нашої області це творчі, креативні особистості з числа працівників, які обов'язково брали участь у кар'єрних тренінгах.

Основні нормативні документи, які регламентують роботу центру:

- Наказ про створення Центру кар'єри на базі ЗП(ПТ)О
- Положення про Центр кар'єри
- План роботи на рік (по розділах)
- Звіт про роботу за рік

На даному етапі у співпраці з центром зайнятості розглядається можливість залучення «під опіку» центрів кар'єри і дорослих осіб з числа незайнятого населення. Також одним з напрямків діяльності таких центрів є інформаційна підтримка у відкритті власного підприємства, формування підприємницьких компетенцій учнів ЗП(ПТ)О. Гасло: «Не шукай робоче місце, а створи його собі сам» – набуває все дедалі більшої актуальності.

Серед інформаційного наповнення, яке забезпечить належну роботу центру:

- Порадник для учнівської молоді «Самостійний пошук роботи»
- Поради щодо написання резюме (зразки складених резюме, оригінальних резюме, європейського зразка т.ін)
- Поради для ефективного пошуку роботи
- Бази даних щодо вакансій
- Список сайтів щодо працевлаштування, корисні ресурси
- Поради щодо проходження співбесіди
- Поради щодо адаптації молодого фахівця на першому робочому місці
- Матеріали щодо розвитку підприємницьких компетенцій учнівської молоді, посібник «Конспекти занять з розвитку підприємництва»
- Матеріали тематичних заходів (тренінгів, семінарів, круглих столів) і т.п.

На веб-порталі <http://kariera.in.ua/> можна знайти безліч корисних матеріалів щодо вибору професії та пошуку роботи.

Безпосередня роль методичного центру також полягає у інформаційній підтримці, консультуванні, розробці методичних рекомендацій для функціонування центру кар'єри ЗП(ПТ)О, організації семінарів, тренінгів, круглих столів, а також обласних конкурсів серед центрів професійної кар'єри, зокрема,

було проведено огляд-конкурс на кращу веб-сторінку (розділ) центру кар'єри на сайті ЗП(ПТ)О, на кращу розробку навчального тренінгу тощо.

В контексті допомоги центрів в профорієнтації учнів шкіл, не можемо оминати увагою власний Інтернет-ресурс створений на допомогу майбутнім вступникам ЗП(ПТ)О області – Профорієнтаційний термінал Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Волинській області <http://www.profterminal.volyn.ua> та створену закладами відеотеку авторських відео з популяризації робітничих професій в рамках обласного конкурсу. Працівники центрів кар'єри ЗП(ПТ)О області та методичного центру постійно беруть участь у всеукраїнських заходах з тематики кар'єрного зростання як в ролі учасників, так і організаторів, діляться досвідом не лише на обласному, але й на всеукраїнському рівні. Це дозволяє підвищити власну компетентність в питаннях кар'єрного зросту, запровадити почерпнуті знання для вдосконалення діяльності центрів кар'єри ЗП(ПТ)О.

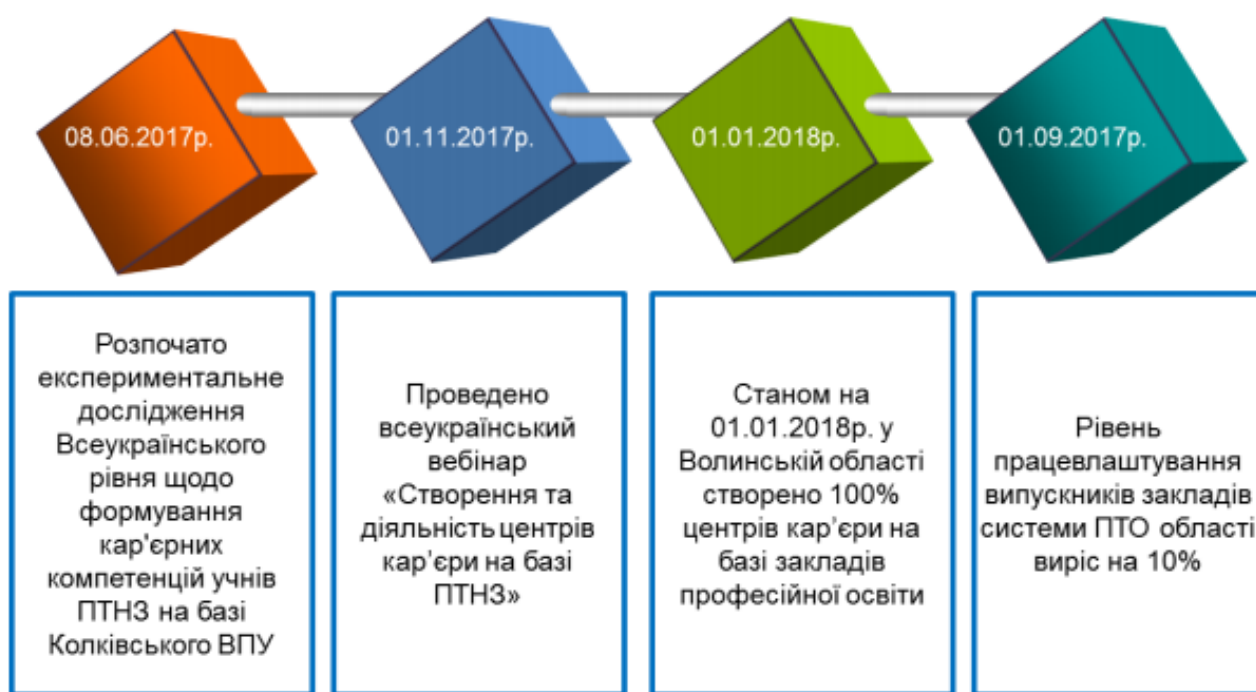


Рис.2. Результативність роботи з формування кар'єрних компетенцій учнів

Можливо, про ґрунтовні результати говорити ще рано, але ми на практиці переконались у зростанні відсотка працевлаштування внаслідок діяльності центру кар'єри Колківського ВПУ. Маємо надію, що даний показник значно покращиться і в інших закладах професійної освіти і центри професійної кар'єри будуть успішно функціонувати по всій Україні.

СЕКЦІЙНЕ ЗАСІДАННЯ 3. СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

ЦЕНТРИ КАР'ЄРИ – ЯКІСНА ПЛАТФОРМА ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Головченко С.В., Ващенко А.П.,
методисти Навчально-методичного центру
професійно-технічної освіти у Дніпропетровській
області

Вивчаючи досвід інших регіонів України встановлено, що у закладах професійної освіти м. Києва, Вінницької, Київської та Сумської областей, смт.Колки Волинської області лабораторією професійної кар'єри Інституту ПТО НАПН України проведено експериментальне дослідження за темою «Проектування системи консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів» з метою методичного супроводу функціонування Центрів професійної кар'єри учнівської молоді у закладах професійно-технічної освіти, забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до вибору й успішного розвитку професійної кар'єри в умовах динамічного ринку праці.

В листопаді 2017 року відбувся всеукраїнський вебінар «Створення та діяльність центрів кар'єри на базі ПТНЗ», організований навчально-методичними центрами профтехосвіти у Дніпропетровській та Волинській областях. У заході взяли участь представники близько 170 організацій з всієї України – закладів професійної освіти, навчально-методичних центрів, центрів зайнятості, Інституту ПТО НАПН України тощо. Під час заходу виступаючі дали відповіді на запитання: що ж собою представляє центр кар'єри ЗП(ПТ)О, яке його призначення і завдання, які позитивні зрушення від його діяльності, які ключові моменти його створення?

Наступний кроком в рамках міжрегіонального співробітництва в сфері професійної (професійно-технічної) освіти в квітні 2018 року став виїзний захід профтехосвітян Дніпропетровщини до міста Луцьк Волинської області з обміну досвідом щодо створення та функціонування Центрів Кар'єри на базі ЗП(ПТ)О.

До складу Дніпропетровської делегації увійшли 17 представників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, Дніпропетровського обласного центру та навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області.

На базі Луцького вищого професійно-технічного училища будівництва та архітектури відбувся круглий стіл на тему «Досвід роботи Центрів професійної кар'єри на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти».

При спілкуванні із профтехосвітянами Дніпропетровщини представники відділу професійно-технічної освіти та молодіжної політики управління освіти, науки та молоді Волинської облдержадміністрації презентували: мережу закладів профтехосвіти Волинської області; галузі економіки, для яких здійснюється професійна підготовка; пріоритетні напрямки стратегії професійної освіти та політика щодо її децентралізації; оптимізацію мережі закладів професійної освіти; впровадження елементів дуальної форми навчання в закладах професійної освіти; соціальне партнерство у сфері ПТО регіону.

Особлива увага була приділена створенню та функціонуванню Центрів кар'єри на базі закладів професійної освіти області.

На базі Колківського вищого професійного училища відбувся навчально-практичний семінар «Ефективне функціонування центру професійної кар'єри» в рамках заходу презентовано співпрацю обласного центру зайнятості із ЗП(ПТ)О, використання інформаційних ресурсів та створення та функціонування веб-ресурсу Центру кар'єри, методiku проведення навчальних тренінгів для педпрацівників ЗП(ПТ)О «Організація роботи в Центрах професійної кар'єри» та «Формування підприємницьких компетенцій учнів», навчальні тренінги для учнів, супровід та адаптація учнів на виробничій практиці та працевлаштування випускників на підприємствах.

Врахувавши досвід профтехосвіти Дніпропетровської і Волинської області сформовано алгоритм (поради) щодо створення Центрів кар'єри на базі ЗП(ПТ)О.

Місцем, де перетинаються інтереси абітурієнтів, випускників ЗП(ПТ)О, які шукають роботу та роботодавців, є саме Центри професійної кар'єри, як помічники у побудові успішної кар'єри та надійні партнери роботодавців у формуванні якісного кадрового резерву відповідно до регіонального ринку праці.

На підставі вищезазначеного з метою реалізації права учнів і випускників закладів профтехосвіти на працю, забезпечення їх першим робочим місцем, відстеження їх кар'єрного зростання навчально-методичним центром профтехосвіти у Дніпропетровській області здійснюється методично-організаційний супровід відкриття на базі закладів професійної (професійно-технічної освіти) Центрів Професійної Кар'єри.

І, за результатами вивченого досвіду, станом на 01.06.2019 року на Дніпропетровщині вже відкрито 10 Центрів Професійної Кар'єри (надалі ЦПК) на базі закладів професійної (професійно-технічної) освіти як окремих структурних підрозділів:

1. Криворізький центр професійної освіти робітничих кадрів торгівельного та ресторанного сервісу;
2. Центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів №1;
3. Криворізький професійний гірничо-електромеханічний ліцей;

4. Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування;
5. Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей;
6. Покровський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів;
7. Дніпровський регіональний центр професійно-технічної освіти;
8. Криворізький навчально-виробничий центр;
9. Криворізький професійний гірничо-металургійний ліцей;
10. Зеленодольський професійний ліцей.

Відкриття Центрів відбувалось за сприянням органів виконавчої влади, департаменту освіти і науки облдержадміністрації, навчально-методичного центру ПТО у Дніпропетровській області, служби зайнятості та за участі галузевих і педагогічних профспілок, соціальних партнерів, роботодавців та науковців.

В рамках відкриття Центрів відбулись круглі столи за темою: «Підвищення якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, їх професійної мобільності в умовах соціального партнерства».

Відкриттю кожного ЦПК передував організаційно-консультаційний супровід методистами НМЦ ПТО, представниками ЦЗ та соціальними партнерами для дотримання основного концепту його створення, а саме як помічника для здобувачів освіти у побудові успішної кар'єри та надійного партнерства роботодавців у формуванні якісного кадрового резерву компаній.

Основним функціоналом діючих ЦПК є: допомога в працевлаштуванні; надання інформації про актуальні вакансії, стажування та інші можливості від роботодавців; професійні та мотивуючі майстер-класи від успішних фахівців-практиків; тренінги з особистісного розвитку.

У 2019 році в Дніпропетровській області на 30% збільшилась кількість проведених обласних масових профорієнтаційних заходів для школярів різної вікової категорії та залучено рекордна їх кількість - понад 55 тисяч (в минулому році - 50 тисяч школярів).

Але ще існують напрямки профорієнтаційної роботи, які потребують посиленої уваги:

- Створення системи узгодженості спільних дій органів місцевого самоврядування, закладів П(ПТ)О та СЗОШ, роботодавців, центру зайнятості, громадських і профспілкових організацій, інших інституцій з розвитку та збереження трудового потенціалу регіону відповідно до потреб ринку праці;
- Ініціювати анонси про профорієнтаційні заходи у ЗМІ, Інтернет-ресурсі (розміщення банерів НМЦ ПТО, ЗП(ПТ)О на сайтах державних установ);
- Позиціювати не заклад, а різноманітність та інтеграцію професій;
- Приділяти увагу школярам 1-8 класів, тобто запровадити довгострокову проектну профорієнтаційну роботу;
- В повному обсязі використати можливості ЗП(ПТ)О з впровадження профільного і до профільного навчання школярів на базі ЗП(ПТ)О та їх входження в освітні округи.

- Врахувати можливості ЗП(ПТ)О області щодо навчання молодших спеціалістів, підвищення кваліфікації робітників, стажування, перенавчання населення.

Відкриття Центрів Професійної Кар'єри на базі закладів профтехосвіти Дніпропетровщини продовжується. Поки що важко сказати про результативність роботи цих Центрів, але зараз можна сказати з впевненістю, що робота цих центрів допомагає нашим учням розвивати свої м'які навички та більш впевнено себе відчувати на нових робочих місцях.

Центр кар'єри ЗП(ПТ)О – структура, яка акумулює в собі всі доступні можливості і методи для того, щоб випускник навчального закладу зміг повністю себе реалізувати в професійному напрямку, побудував успішну кар'єру і знайшов своє «місце під сонцем» на ринку праці для активної участі у розбудові економіки країни.

Список використаних джерел

1. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Затверджено наказом Міністерства освіти України, Міністерства праці України, Міністерства у справах молоді і спорту України від 02.06.1995 р. № 159/30/1526. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF.
2. Про впровадження наукового психолого-педагогічного проекту "Вибір успішної професії" : наказ МОН України від 28.07.08 р. № 699 // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2008. – №36. – С.12-27.
3. Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.euroosvita.net/?category=1&id=1528.

СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Джерелейко Л. В.,
заступник директора з ВР ДНЗ «Мелітопольський
багатопрофільний Центр професійно технічної
освіти»,

Дорохова Л. М.,
методист ДНЗ «Мелітопольський
багатопрофільний Центр професійно технічної
освіти»

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в країні, підвищують вимоги не лише до фахової підготовки майбутніх робітників, але й їхньої здатності до самореалізації у професійній діяльності, прийняття рішень

щодо подальшого професійного розвитку, побудови кар'єрної діяльності. Неналежна підготовленість, у першу чергу психологічна, до професійної діяльності негативно впливає на здатність молоді приймати обґрунтовані рішення стосовно подальшого особистісного зростання, вибору та планування своєї кар'єри, можливості підприємницької діяльності та відкриття власної справи, здатності успішно адаптуватися до мінливих умов динамічного ринкового середовища. Зазначені чинники в цілому негативно впливають на якість людського капіталу країни.

Реалії сьогодення:

- Україна входить до тридцяти «найстаріших» країн світу за часткою осіб віком 60 років і старше;
- За роки незалежності кількість українських дітей зменшилася вдвічі (з 14 млн. до 7 млн.);
- На сьогодні населення нашої країни має стійку тенденцію до скорочення: більше помирає людей, ніж народжується;
- А найстрашніше 7 млн. українців (в деяких джерелах 8) постійно працює за кордоном.

Розвитком готовності до підприємницької діяльності наших випускників ми вирішуємо глобальну проблему – відтік кваліфікованих робітничих кадрів за кордон.

Погодьтеся, що людина у якої є власний бізнес а в ідеалі ще і приносить бажаний прибуток не поїде за кордон. Не поїде за кордон працювати, але може поїхати набратися досвіду, заключити угоду, отримати додаткову освіту, прийняти участь у міжнародних виставках, форумах, або подорожувати чи відпочивати.

Світовий досвід свідчить, що ефективним засобом підвищення якості людського капіталу є консультування з професійного розвитку та підприємницької діяльності. Саме тому у квітні 2019 року відбулося урочисте відкриття на базі нашого навчального закладу першого у Запорізькій області Центру консультування кар'єрного розвитку та підприємницького успіху. Наш Центр консультування професійного розвитку та підприємницького успіху – «аудиторія без стін». Гаслом ми обрали слова Бена Карсона (перший у світі врач-нейрохірург, який успішно поділив потиличних сіамських близнюків, а згодом став міністром житлового будівництва та міського розвитку): Успіху досягають не ті, у кого ніколи не виникає проблем, а ті, кого ніщо не може зупинити, коли вони йдуть вперед.

Мета консультування - надання нашим учням та випускникам допомоги при вирішенні питань індивідуального вибору, планування та розвитку професійної кар'єри загалом, в тому числі з підприємницької діяльності.

Відкривши Центр консультування професійного розвитку та підприємницького успіху, ми робимо перші кроки вперед, щоб готувати фахівців не тільки відповідно до вимог ринку праці, а і молодих людей, що свідомо обрали свою професію і зможуть реалізуватися саме в ній.

За останні роки ми налагоджуємо тісні взаємовідносини з роботодавцями та органами місцевого самоврядування для зміцнення потенціалу регіону, що сприяє професійному зростанню молодих фахівців, розвитку молодіжного підприємництва та стартапства. І саме з цією метою на базі нашого закладу створено Центр консультування професійного розвитку та підприємницького успіху, який має забезпечити вирішення низки проблем:

- для міста, регіону, країни: уповільнення тенденції зовнішньої трудової міграції підготовлених молодих фахівців;
- для роботодавців: підготовка молодих фахівців під потреби роботодавця та ринку регіону завдяки розвитку моделі сучасної професійної освіти, зокрема, дуальної освіти;
- для учнів та випускників: результативна співпраця «Учень – Роботодавець», починаючи з першої виробничої практики;
- ДНЗ «МБЦ ПТО» – платформа не тільки для розвитку первинних вмінь та навичок майбутніх фахівців для підприємств міста та регіону, а й ще платформа для інформування учнів щодо попиту та пропозиції на ринку праці, пошук, підбір роботи, вибір форм зайнятості згідно професійних кваліфікацій; консультування учнів з планування кар'єри та підприємницької діяльності, стратегії та тактики працевлаштування, самомотивації; організація зустрічей з роботодавцями, бізнесменами, представниками со-working центрів, громадських організацій, об'єднаних територіальних громад, а також інформаційних, методичних, освітніх заходів, що пов'язані з розвитком кар'єри та відкриттям власної справи;
- для ДНЗ «МБЦ ПТО»: високий показник працевлаштування випускників, враховуючи при цьому їх прагнення та бажання самореалізації; підтримки зворотного зв'язку з випускниками, здійснення моніторингу розвитку їх кар'єри; побудова моделі успішного працевлаштування за формою «Випускник ДНЗ «МБЦ ПТО» = Майбутній Роботодавець»; створення образу ДНЗ «МБЦ ПТО» як центру підготовки висококваліфікованих спеціалістів (центру професійних компетентностей);
- для школярів: екскурсія навчальним закладом; участь у цікавих майстер-класах; професійне консультування щодо вибору майбутньої професії; безкоштовне тестування; живе спілкування з Радою учнівського самоврядування та учнями ДНЗ «МБЦ ПТО»;
- інформаційна діяльність: власна сторінка Центру консультування кар'єрного розвитку та підприємницького успіху з мобільним додатком на веб-сайті навчального закладу; інформаційні друковані та он-лайн матеріали.

Ми – мешканці Мелітополя і пишаємося цим. Мелітополь – одне з 10 міст світу, яке отримало премію UNESCO Learning City Award 2019 р. у номінації «Міста, що навчаються». Гасло нашого міста «Мелітополь – місто успішних людей». Міська влада широко поширює соціальні проекти, спрямовані на підтримку та розвиток молодіжного підприємства. Щорічно у квітні проводиться

День кар'єри під гаслом «Мелітополь – місто можливостей», який ініціюється Громадською організацією «Українська асоціація міст що навчаються».

День кар'єри – це узагальнене поєднання ярмарки вакансій та презентацій кар'єрних можливостей від провідних компаній міста. Зустріч з представниками бізнесу, цікаві та корисні тренінги та майстер-класи від професійних тренерів. Цей захід включено в комплексну міську програму «Сприяння розвитку молодіжного підприємництва в м. Мелітополі на 2019 – 2022 роки».

За запрошенням виконавчого комітету Мелітопольської міської ради ДНЗ «Мелітопольський БЦ ПТО» щорічно бере активну участь у урочистостях з нагоди Дня міста. Яскраво вдягнені у спецодяг учні з задоволенням проводять майстер-класи, дарують містянам та гостям міста свої посмішки та агітаційний матеріал, запрошуючи на навчання навіть маленьких діточок, які, можливо, у майбутньому стануть нашими учнями. З цікавістю перехожі знайомляться з досягненнями наших вихованців, кулінарними витворами, виробами художньої майстерності та творчими роботами електрогазозварників та будівельників.

13 жовтня цього року в нашому місті у рамках Покровського ярмарку вперше пройшов Бізнес-фест, у якому ми прийняли активну участь. Ярмарок був поділений на локації, а наша потрапила до «Містечка майстрів». Під час фестивалю ми ділилися власними вміннями та досвідом при проведенні майстер-класів.

23.04.2019 р. у сесійній залі Мелітопольської міської ради відбулося перше зібрання 43 юних «парламентарів». Це представники шкіл, закладів системи ПТО, коледжів та університетів, а також працююча молодь.

«Мені не байдуже майбутнє міста Мелітополя, його громадян, а особливо молоді, саме тому я вирішила висунути свою кандидатуру до молодіжного парламенту нашого міста» - промовила Анастасія Полікарпова – учениця групи № 21, яка навчається за професією «Маляр. Штукатур». Анастасія увійшла у комісію з економічного розвитку та молодіжного підприємництва.

Впевнені, що молодіжний парламент буде плідно та відповідально виконувати свої обов'язки та стане саме тією ланкою, яка об'єднає дорослу частину населення та молодь.

Задоволення сучасних і перспективних потреб ринку праці в кваліфікованих, конкурентоспроможних будівельниках, які мають широкий політехнічний світогляд, професійну мобільність, високу загальну і виробничу культуру, розглядається як одна із головних цілей професійної (професійно-технічної) освіти в умовах сьогодення. Необхідність досягнення якісно нового рівня підготовки учнів і у подальшому забезпечення формування готовності майбутніх будівельників до підприємницької діяльності спричинила пошук ефективних засобів використання нових технологій навчання, визначення нових шляхів формування готовності до підприємницької діяльності. Одним зі шляхів вирішення поставлених завдань є використання інноваційних технологій, таких як: ігрові та інтерактивні технології, технології групової діяльності та групових

творчих справ, технології «Створення ситуації успіху» та розвитку критичного мислення, технології проектного навчання («Метод проектів») та навчання як дослідження, технології формування творчої особистості та технології життєвого проекту та життєвого проектування.

Наприкінці хочеться зазначити, що плідна робота Центрів кар'єри вирішить низку питань:

- Зменшиться відтік робітників за межі України (хтось буде мати власний бізнес, хтось отримає гідне робоче місце на новостворених підприємствах або фірмах).

- Кожен буде більш адаптований до вимог ринку праці сьогодення.

- Родини стануть більш згуртованими (батьки не будуть місяцями або роками очікувати своїх дітей із – за кордону, діти будуть зростати в присутності обох батьків).

- Збільшиться показник економічного потенціалу міста, регіону і всієї України.

Ми робимо тільки перші кроки в цьому напрямку, але вже бачимо не аби – яку підтримку на всіх рівнях: і Інститут ПТО НАПН України, особливо лабораторія професійної кар'єри, і НМЦ ПТО у Запорізькій області та Волинській області, Колківське вище професійне училище, Маневецький професійний ліцей, Волинський ресурсний центр, і міська влада, міський в районний центри зайнятості, наші соціальні партнери, громадські організації. Якщо працювати, то все вдасться, не можна очікувати результат відразу, але ми впевнені, він буде. Кожен наш випускник зможе реалізувати себе!

СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Дребіт Т.Д.

методист ДПТНЗ «Криворізький професійний
гірничо-електромеханічний ліцей», викладач-
методист

Одним із найголовнішим завдань сучасного етапу глобалізації економіки, інформатизації виробництва і суспільства, впровадження ринкових важелів виробництва є підготовка конкурентоспроможного кадрового потенціалу.

Складні соціально-економічні умови, в яких опинилася Україна в період відновлення своєї незалежності, вимагають від її громадян прояву творчої й ділової активності, підприємницьких якостей, допомогу в організації робочих місць, спрямування зусиль на досягнення успіху в професійній діяльності, створення умов для кар'єрного зростання. Ми розуміємо, що жодна модернізація і перебудова економіки нашої країни не відбудеться, якщо не буде змінено

громадську позицію, а свідомість громадянина не буде направлено на активну участь в соціальному й економічному зростанні нашого суспільства. Від того, якого характеру набуватимуть кар'єрні орієнтації молоді, залежать успіхи в майбутньому соціально-економічному розвитку держави. Важливу роль у формуванні професійної і кар'єрної орієнтації майбутніх фахівців промислової сфери нашого гірничого регіону відіграє система професійно-технічної освіти. Саме професійно-технічна освіта має можливість впливати на зміну світоглядних позицій майбутніх фахівців, формувати у них професійну свідомість. Основою такої позиції є бажання вкладати свою працю і зусилля у розвиток суспільства. [3, с.38]

Соціально-економічні зміни ужитті суспільства, зумовлені входженням України у світову спільноту, спричиняють вплив на процес модернізації національної освіти. Процеси глобалізації, інтеграції, демократизації, підвищення ролі соціуму в формуванні якостей і цінностей особистості висувають вимоги до результатів навчання учнівської молоді. Важливим є формування ключових компетентностей, які забезпечать можливість вирішення соціальних проблем, забезпечать адекватний вибір професії, побудову індивідуальної освітньої траєкторії кожним випускником. Особливої уваги заслуговує професійна компетентність, що сприятиме осмисленню уявлень учнів про трудову діяльність, забезпечить можливість для їх самореалізації.

Наш навчальний заклад має позитивний досвід щодо формування професійної компетентності в учнів.

Мета нашої колективної роботи полягає у:

- створенні освітнього середовища та забезпеченні комплексу організаційно-педагогічних умов для формування професійної компетентності учнів;
- удосконаленні роботи навчального закладу в напрямі реалізації принципу наступності й неперервності між профільною освітою у школах та професійною підготовкою у нашому навчальному закладі;
- створенні системи профорієнтаційної роботи.

Відповідно до визначеної мети передбачається вирішення таких завдань:

- створення умов для розвитку навчально-пізнавальних інтересів, нахилів, здібностей і потреб учнів;
- виховання в учнів любові до праці, забезпечення умов для їхнього життєвого і професійного самовизначення;
- формування професійно-трудова компетенцій, культури праці та практичного досвіду;
- формування системи знань та уявлень про професії батьків, місцевий ринок праці;
- розроблення методичних рекомендацій для викладачів, майстрів виробничого навчання, керівників гуртків щодо формування професійної компетентності.

Важливим елементом для досягнення цих завдань вважаємо позакласну діяльність, яку розглядаємо і як компонент педагогічного процесу, і як прогнозований кінцевий результат виховання, що полягає у формуванні та розвитку особистості учня, розкритті його здібностей і талантів. Майже всі учні закладу, особливо учні-сироти, які позбавлені батьківської турботи, охоплені трудовими акціями, заходами з профорієнтаційної тематики та позаурочними заняттями з усіх професій. Щорічно у ліцеї організовуються конкурси професійної майстерності з професій «Електрогазоварник», «Слюсар з ремонту автомобілів», «Продавець продовольчих товарів», на які в якості гостей запрошуються учні 9-х, 11-х класів. Участь наших учнів у міських та обласних конкурсах професійної майстерності обов'язково висвітлюється на сайті ліцею та у ЗМІ. Підготовлено колективні учнівські проекти «Ярмарок професій», «Моя професія – найкраща!», прийняли активну участь у міському проекті «Місто професій», на якому учні презентували свої макети гуртків технічної творчості.

Така робота дозволила, у свою чергу, повніше враховувати індивідуальні особливості кожного учня, вирішити проблему мотивації, створювати позитивну атмосферу навчання, навчити учнів застосовувати свої знання на практиці.

Результатом роботи стало створення мережі співпраці навчального закладу з установами та організаціями, що займаються питаннями професійної орієнтації. Зокрема, спільно із Криворізьким міським Центром зайнятості розроблено алгоритм профорієнтаційної роботи, проводиться інформаційна робота з учнями з ознайомлення з попитом на професії на місцевому ринку праці, комп'ютерне тестування на професійне самовизначення, індивідуальні консультації тощо. В рамках профорієнтаційної діяльності на базі Центру кар'єри ДПТНЗ «КПГЕМЛ» проведено семінар на тему: «Робітничі професії: перспектива завтрашнього дня». В роботі семінару приймали участь представники Центру кар'єри «МЕТІНВЕСТ», відділу кадрів ПАТ «Кривбасзалізрудком», Криворізького міського Центру зайнятості та НМЦ ПТО. Учні випускних груп ліцею та школярі шкіл Саксаганського і Покровського районів міста були ознайомлені з ринком праці міста, умовами праці на промислових підприємствах, оплатою праці. Майбутні вступники були ознайомлені з професіями які можуть здобути у ліцеї, а випускникам ліцею роз'яснено умови прийому на промислові підприємства міста.

Значущими у діяльності педагогічного колективу з батьками є використання інтерактивних форм і методів роботи. Їх особливість полягає у можливості стимулювання батьків до активної участі у навчально-виховному процесі та сприянні покращенню взаємин з дітьми. Серед таких форм і методів роботи використовуємо батьківський лекторій з питань профорієнтації, батьківські збори тощо.

Професійний успіх сучасної особистості визначається її активністю та кар'єрними орієнтаціями в тому чи іншому виді діяльності. Людина сама обирає професію, сама проходить період професійного навчання й активно будує

професійну кар'єру і реалізовує власний особистісний та інтелектуальний потенціал. Такий зорієнтований на кар'єру підхід сприяє активній самоактуалізації, підвищує самооцінку, рівень мотивації та ефективність праці особистості у тій чи іншій галузі діяльності. [2, с. 173]

Список використаних джерел

1. Лернер П. Профільна освіта старшокласників: якою їй бути? / П. Лернер // Завуч. – 2003. – № 14. – С. 6–7.

2. Лозовецька В. Т. Професійна освіта особистості у сучасних умовах: монографія. – Київ, 2015. - 279 с.

Орлов В. Формування кар'єрних орієнтацій учнів професійної школи як педагогічна проблема. (електронний ресурс). Режим доступу http://www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?

ЦЕНТР КАР'ЄРИ ДНЗ «КРИВОРІЗЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ МЕТАЛУРГІЇ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ»

Красота Л. М.,
Криворізький центр професійної освіти
металургії та машинобудування

Нині професійна освіта має готувати компетентного, професійно мобільного фахівця, бо компетентність – це не тільки відповідний розряд, це реальна спроможність робітника досягти заданого результату роботи або поставленої мети. Компетентний, мобільний фахівець – це людина, яка вміє самоудосконалюватися, брати на себе більш відповідальні та складні завдання, швидко переходити на нові виробничі технології, опановувати сучасне обладнання.

Ще у 2010 році виникла ідея створити центр консалтингу в ДНЗ «Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування» з метою сприяння працевлаштуванню випускників та формування професійної мобільності учнів. Необхідність у створенні центру була продиктована тим, що соціальні партнери потребують кваліфікованих робітників, здатних бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Поява центру консалтингу 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 тими, хто до нього вступав.

Знання адміністрацією нашого навчального закладу ринку праці же в ті часи перестало бути лише свідченням кругозору і перейшло в розряд необхідних вимог до результатів роботи.

Перше, з чого ми розпочали роботу центру консалтингу – це з вивчення даного питання. Так, на одному із сайтів ми знайшли інформацію про проект «Трансфер «know-how» у сфері професійного консультування молоді». В процесі вивчення досвіду наших закордонних колег ми з'ясували, що головною метою даного проекту є трансфер знань у сфері професійного консультування молоді між партнерськими країнами: Норвегія, Польща, Україна, Білорусі.

Працюючи над даним проектом, було створено цільову групу, котра складалася з професійних консультантів, психологів і педагогів, що працюють з молоддю у сфері планування кар'єри з інституцій Польщі, України, Білорусі.

Таким чином, з'ясувавши, що неабияку роль у становленні професіонала грає відповідна служба, ми, спираючись на даний досвід, створили в нашому навчальному закладі центр консалтингу та сприяння працевлаштуванню учнів та випускників КЦПОММ, котрий був структурним підрозділом Криворізького центру професійної освіти металургії та машинобудування, який створений з метою налагоджування тісної співпраці з роботодавцями та сприяння працевлаштування молоді.

Основними завданнями центру консалтингу стали: інформування учнів щодо напрямів діяльності та потреби в кадрах підприємств, організацій, установ міста та регіону; організація прямих контактів між навчальним закладом та міським центром зайнятості, між роботодавцями та учнями; надання допомоги роботодавцям у підборі необхідних спеціалістів із числа випускників КЦПОММ; організація презентацій підприємств, організацій, установ.

Основними напрямками роботи центру консалтингу були:

I. Сприяння працевлаштуванню випускників ДНЗ «КЦПОММ»:

- створення навчально-виробничого комплексу «Професіонал»;
- впровадження експериментальних технологій при підготовці сучасного робітника через співпрацю з вищими навчальними закладами, Інститутом професійно-технічної освіти, Криворізьким металургійним інститутом Криворізького національного університету;
- соціальне партнерство з підприємствами міста та регіону.

II. Консультування учнів та педагогів з питань планування професійної кар'єри.

III. Співпраця зі ЗМІ.

Два роки тому центр консалтингу було перейменовано у Центр професійної кар'єри. Урочисте відкриття оновленого центру відбулося у грудні 2018 року. Очолює оновлений Центр в. о директора ДНЗ «КЦПОММ» Григорій Григорович Горб. До складу центру входять також провідний фахівець з а питань працевлаштування, заступник директора Л.М. Красота, психолог О. В. Зайко, юрист О. В. Петрушкевич та викладач основ професійної мобільності А. Ф. Кушнір.

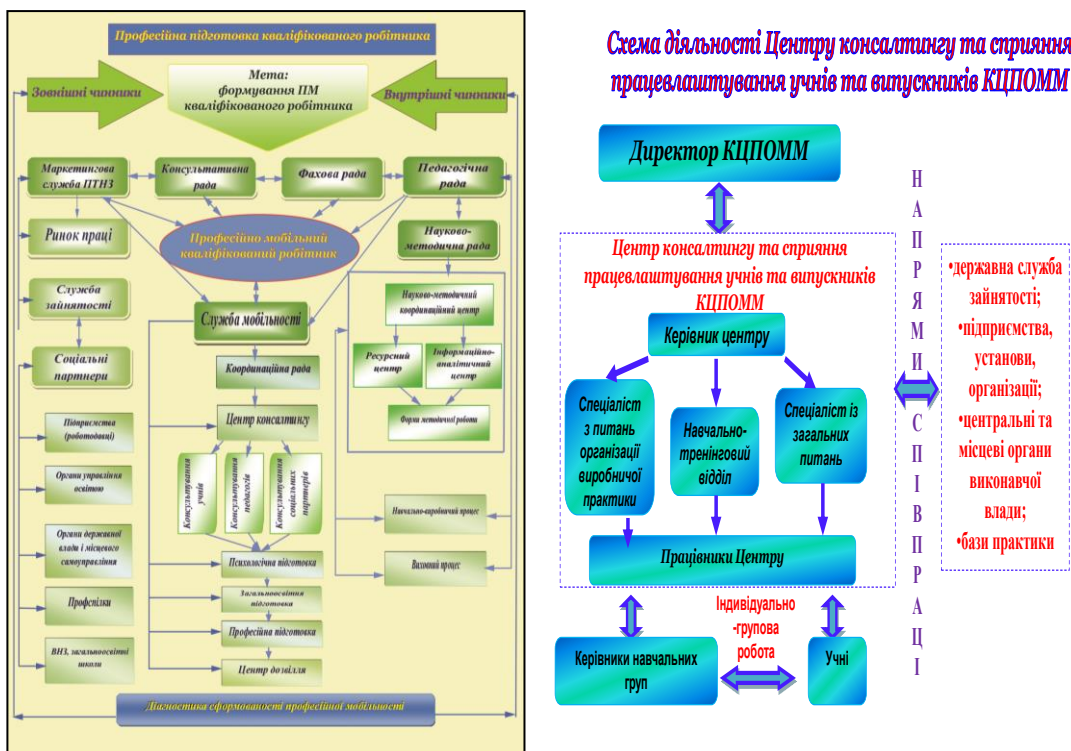


Схема роботи Криворізького центру професійної освіти металургії та машинобудування з формування професійної мобільності учнів

Для Криворізького центру професійної освіти металургії та машинобудування зміцнення зв'язків із роботодавцями відкриває додаткові можливості: спрощується механізм моніторингу регіонального ринку праці, розширюються можливості працевлаштування випускників, з'являються нові пропозиції щодо організації виробничої практики учнів та стажування педагогічних працівників для ознайомлення з новітніми технологічними процесами виробництва та сучасним устаткуванням, спрощується процедура корегування діючих і розробки нових навчальних планів та програм відповідно до вимог роботодавців, забезпечується облік вимог роботодавців щодо змісту підготовки до майбутніх робітників.

Проголошена в нашій країні інноваційна модель розвитку потребує, насамперед, висококваліфікованої робочої сили, професійно мобільних, конкурентоспроможних працівників, а роботодавець більшою мірою бачить у системі професійної освіти джерело нового робітничого потенціалу. Тож задача центру професійної кар'єри забезпечити державу та регіон таким потенціалом.

СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Лазарева Т.Ф.,
директор ДНЗ «Шосткинський центр ПТО»

Актуальність проблеми функціонування Центру професійної кар'єри учнівської молоді обумовлена переходом від планової економіки до ринкової, за якої діє закон попиту та пропозиції, що стосується й ринку робочої сили. При цьому вимоги до основних її характеристик (набір професійних і загальних компетентностей, кваліфікація, професійний досвід, мобільність тощо) можуть суттєво змінюватися під впливом кон'юнктури вітчизняного ринку праці, який суттєво залежить не лише від внутрішніх, але й зовнішніх соціально-політичних та економічних факторів. За такого підходу випускнику закладу професійної (професійно-технічної) освіти, орієнтованому на професійний розвиток та професійний успіх, уже недостатньо сформувані набір певних фахових навичок і мати міцні знання в рамках своєї професії, у нього в процесі навчання також повинно сформуватися уявлення про майбутню фахову кар'єру, навички професійної адаптації й активної поведінки на ринку праці, уміння керувати власним професійним розвитком.

12 березня 2019 року на базі багатoproфiльного державного навчального закладу «Шосткинський центр професійно-технічної освіти» розпочав роботу Центр розвитку професійної кар'єри, основною метою якого є комплексна підтримка учнів і випускників щодо кар'єрного розвитку й надання послуг і програм з планування та розвитку кар'єри, які допомагатимуть учням і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр професійної кар'єри виконує також функцію сполучної ланки між закладом освіти й ринком праці.

До основних напрямів діяльності Центру професійної кар'єри належать: надання консультаційних послуг з професійної орієнтації й планування кар'єри для учнів і випускників закладу; здійснення профорієнтаційної роботи з учнями закладів загальної середньої освіти; індивідуальне й групове консультування з питань поведінки на ринку праці й використання інструментів самомаркетингу; навчання способів ефективних ділових взаємостосунків; надання інформації стосовно тенденцій ринку праці в контексті перспектив працевлаштування; навчання методів побудови професійної кар'єри; психологічне консультування для виявлення інтересів, здатностей, здібностей тощо; створення можливостей для набуття учнями практичного професійного досвіду під час навчання (виробнича практика, робота за фахом у позаурочний час, проєктна діяльність фахового спрямування тощо); сприяння працевлаштуванню випускників; проведення тренінгів з кар'єрного розвитку; методичне, інформаційне, психологічне забезпечення кар'єрного розвитку учнів; створення ресурсно-інформаційної бази

роботи Центру; створення та підтримка сайту щодо кар'єрного розвитку учнів і випускників закладу.

Основні функції Центру: формування інформаційної системи про вакансії на ринку праці та бази даних резюме випускників, які знаходяться в пошуку роботи; розвиток партнерських відносин з організаціями-роботодавцями й посередниками (рекрутинговими та кадровими агентствами); проведення тематичних заходів та індивідуальних консультацій з метою сприяння успішного пошуку роботи випускниками; проведення профорієнтаційних заходів для випускників шкіл з метою професійного спрямування.

Принципи роботи Центру розвитку професійної кар'єри: відкритий простір; он-лайн доступ; результативність; зворотній зв'язок; доброзичливість.

Центр розвитку професійної кар'єри Шосткинського центру професійно-технічної освіти тісно співпрацює з Шосткинською міськрайонною філією Сумського обласного центру зайнятості, що дозволяє проводити спільні заходи. За участі фахівців центру зайнятості в закладі постійно проводяться інформаційні години для випускників, під час яких учні знайомляться з навичками пошуку роботи, дізнаються про джерела, на яких розміщуються й регулярно оновлюються вакансії у місті, області та країні.

Однією з важливих вимог роботодавців на сучасному ринку праці є вміння правильно скласти резюме. Правильно написане резюме – перший крок у пошуку роботи. Від того, наскільки якісно складено резюме, залежатиме, запросять кандидата на співбесіду чи віднесуть до категорії безперспективних. Навичкам написання резюме присвячується цикл практичних занять для випускників, які проводять викладачі закладу.

Найважливішим і вирішальним етапом на шляху до заповітної роботи є співбесіда. Як підготуватися до співбесіди, який мати зовнішній вигляд, про що говорити та як себе поводити на співбесіді з роботодавцем навчає на тренінгових заняттях учнів практичний психолог закладу.

З метою підняття престижності робітничих професій серед школярів фахівцями Центру розвитку професійної кар'єри проводяться профорієнтаційні квести «Мандруємо країною Майстрів». Учні шкіл міста та району мають змогу випробувати себе у ролі фахівців з тієї чи іншої професії. За програмою квесту відбуваються Дні знайомств з абітурієнтами. Протягом певного часу випускники шкіл знайомляться із закладом і професіями, які тут можна опанувати, пробують самостійно виконувати професійні завдання з конкретного фаху.

Поруч із позитивними чинниками в роботі Центру розвитку професійної кар'єри є й проблеми. Але вони зумовлені в більшості випадків незбалансованістю вітчизняного ринку праці та ринку освітніх послуг, існуванням протиріч між якістю робочої сили та запитами й потребами роботодавців, низькою конкурентоспроможністю робочих місць і заробітної плати. Така незбалансованість у системі оплати праці нівелює зусилля особи в отриманні освіти, оскільки майже для половини випускників професійних (професійно-

технічних) закладів здобута ними професія не гарантуватиме підвищення рівня оплати їхньої праці. Саме тому більшість із них професійну кар'єру не усвідомлюють як набуття потрібних для суспільства умінь і навичок.

Ще однією проблемою в роботі Центру розвитку професійної кар'єри є недостатня здатність узагалі майже всіх закладів професійної освіти країни до фундаменталізації професійного навчання в умовах вимог суспільства й упровадження сучасних виробничих технологій. Головною причиною цього є дуже стрімкий розвиток техніки, а заклад повинен готувати спеціалістів, які б уміли працювати на сучасному обладнанні. А тому матеріально-технічна база повинна змінюватися відповідно до вимог сьогодення, а це неможливо швидко зробити, бо як правило заклад повинен самотужки знаходити кошти для закупівлі нового обладнання, щоб відповідати потребам сучасної економіки й наситити ринок праці працівниками потрібної кваліфікації.

У контексті вище викладеного до числа перспективних пріоритетних завдань Центру розвитку професійної кар'єри можна віднести реалізацію педагогічних технологій підготовки учнів до вибору й реалізації професійної кар'єри; подальшу тісну співпрацю з міськрайонною філією Сумського обласного центру зайнятості; розвиток соціального партнерства; налагодження співробітництва з рекрутинговими й кадровими агенціями; осучаснення матеріально-технічної бази закладу; використання педагогічних технологій у процесі підготовки учнів до планування й розвитку професійної кар'єри тощо.

Список використаної літератури

1. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник [Електронний ресурс] / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С. – Київ : 19ІІТО НАПН України, 2015. – 221 с. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/106916>

2. Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика: монографія / [Алексєєва С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за заг. ред. Д. О. Закатнова. – К. : Педагогічна думка, 2014. – 235 с.

3. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

4. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.08 р. No 842 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ СУМЩИНИ

Лісун О. І.,
методист Навчально-методичного центру
професійно-технічної освіти у Сумській області

Завдання закладів професійної (професійно-технічної) освіти – підготувати конкурентно-спроможного робітника на сучасний ринок праці. Це завдання можна виконати за умови обґрунтованого вибору професії, отримання якісної освіти, набуття умінь поведінки на виробництві та прагнення до професійного зростання.

Важливою складовою освітньої діяльності закладів П(ПТ)О є психолого-педагогічна підтримка здобувачів освіти в частині розвитку професійної кар'єри, що передбачає надання широкого спектру відповідних послуг, зокрема шляхом осучаснення форм профорієнтаційної роботи закладу через діяльність центрів розвитку професійної кар'єри [2, с. 14].

Нагальна потреба країни в робітничих кадрах потребує удосконалення формату організації та проведення всіх профорієнтаційних заходів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. З метою відпрацювання механізму планування і розвитку кар'єрної компетентності особистості здобувачів освіти Навчально-методичним центром професійно-технічної освіти у Сумській області впроваджено проект «Сумський Центр розвитку професійної кар'єри» (2018-2019 роки), що розпочався зі створення дорожньої карти проекту та сторінки «Центр розвитку професійної кар'єри» на сайті Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Сумській області.

Мета центру розвитку професійної кар'єри – розв'язувати проблеми професійної орієнтації та розвитку кар'єрної компетентності учнівської молоді в умовах ринкової економіки, надавати підтримку учнівській молоді в становленні її як молодого фахівця, надання допомоги роботодавцям, зацікавленим знайти висококваліфікований персонал.

Упровадженням проекту є надання професійної інформаційно-консультативної допомоги творчою групою Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Сумській області працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти, де створені та функціонують центри розвитку професійної кар'єри: Роменське вище професійне училище (травень 2018 року), Шосткинський центр професійно-технічної освіти, Шосткинське вище професійне училище (березень 2019 року), Охтирський центр професійно-технічної освіти (квітень 2019 року), Сумський центр професійно-технічної освіти з дизайну та сфери послуг (центр бізнесу і кар'єри у квітні 2019 року).

Створення, організація, координування діяльності таких центрів потребує відповідного методичного супроводу згідно з сучасними вимогами та підходами до проведення діагностування, тестування, анкетування, відстеження змін у планах учнів, навчальних семінарів-практикумів, тренінгових занять, створення баз даних із тематики курсів за вибором, вивчення мотивів вибору майбутнього робочого місця та ін.

Сторінка «Центр розвитку професійної кар'єри» складається з трьох розділів: учням, роботодавцям, закладам професійної освіти, відіграючи консультативно-інформаційну роль для педагогічних працівників закладів П(ПТ)О, здобувачів освіти та роботодавців. Інформацію про діяльність центру розміщено за посиланням: <https://nmcpto.sumy.ua/>

Методика створення центрів розвитку професійної кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти включає:

- нормативно-правову базу створення центрів розвитку професійної кар'єри;
- основні етапи та принципи діяльності центрів розвитку професійної кар'єри,
- формування мотивації навчання шляхом освоєння ринку праці та розуміння світу професій;
- сприяння пошуку роботи та працевлаштуванню (підготовка резюме, проходження співбесіди, формування навичок пошуку роботи);
- розроблення учнем індивідуального проєкту розвитку кар'єри;
- психолого-педагогічний супровід розвитку кар'єрної компетентності особистості;
- актуалізацію уявлень про професійний успіх, формування кар'єрних орієнтацій, розвиток кар'єрної компетентності;
- структуру тренінгових занять та методичний інструментарій з розвитку професійної кар'єри та професійної компетентності учнівської молоді [2, с. 72-142].

Нормативні документи:

- Наказ про створення Центру розвитку професійної кар'єри на базі ЗП(ПТ)О;
- Положення про Центр кар'єри;
- План роботи на рік та звіт про роботу за рік.

Робота Центрів розвитку професійної кар'єри здійснюється відповідно до плану роботи на рік за напрямками:

- створення іміджу робітничих професій у ЗМІ, соціальних мережах, на веб-сайті закладу;
- позиціонування закладу освіти на заходах різного рівня;
- розробка та розповсюдження профорієнтаційних матеріалів;
- співпраця з замовниками кадрів (участь у профорієнтаційних квестах «Світ робітничих професій», екскурсіях випускників шкіл на виробництво,

організації спільних днів відкритих дверей, відвідування шкіл з фахівцями підприємства тощо);

- проведення майстер-класів за напрямками підготовки;
- організація та проведення профільних курсів за вибором;
- надання консультаційних послуг з професійної орієнтації й планування кар'єри для учнів і випускників закладу професійної (професійно-технічної) освіти, а також здійснення профорієнтаційної роботи з учнями закладів загальної середньої освіти; індивідуальне й групове консультування з питань поведінки на ринку праці й використання інструментів самомаркетингу;
- навчання способів ефективних ділових взаємостосунків;
- надання інформації стосовно тенденцій ринку праці у контексті перспектив працевлаштування;
- навчання методів побудови професійної кар'єри;
- психологічне консультування для виявлення інтересів, здатностей, здібностей тощо;
- створення можливостей для набуття учнями практичного професійного досвіду під час навчання (виробнича практика, робота за фахом у позаурочний час, проєктна діяльність фахового спрямування тощо);
- сприяння працевлаштуванню випускників; проведення тренінгів з кар'єрного розвитку;
- інформаційне та психологічне забезпечення кар'єрного розвитку учнів;
- створення ресурсно - інформаційної бази роботи центру;
- створення та підтримка сайту щодо кар'єрного розвитку учнів і випускників закладу.

Основним завданням діяльності центрів розвитку професійної кар'єри є удосконалення різноманітних педагогічних технологій формування особистості кваліфікованого робітника, зокрема в частині розвитку кар'єрної та підприємницької компетентності здобувачів освіти закладу професійної (професійно-технічної) освіти шляхом проведення тренінгових занять, майстер-класів за напрямками підготовки, професіографічних екскурсій, квестів «Країна майстрів», тижнів професій, гри «Місто професіоналів» тощо.

Результатом роботи проєкту «Сумський Центр розвитку професійної кар'єри» Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Сумській області є створення центрів кар'єри у п'яти закладах професійної (професійно-технічної) освіти області та розроблено методичні рекомендації «Методика створення центрів кар'єри в закладах професійної (професійно-технічної) освіти».

Сучасна професійна освіта, побудована на компетентнісному підході, мобільна, гнучка, інтегрована в ринок праці, забезпечує якісний рівень професійної підготовки, різнобічний розвиток та соціалізацію особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатної до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, її прагнення до самовдосконалення і навчання

впродовж життя, готовність до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності [3, с. 132].

Діяльністю центрів розвитку професійної кар'єри педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти підвищують привабливість професійно-технічної системи в цілому через упровадження сучасних форм і методів профорієнтаційної роботи.

Список використаних джерел

1. Єгорова Є.В., Ігнатович О.М., та ін. Професійна орієнтація: підручник / Є.В. Єгорова, О.М. Ігнатович, В.В. Кобченко, Н.І. Литвинова, І.Б. Марченко, О.Л. Мерзлякова, В.В. Синявський, Г.П. Татаурова-Осика, А.М. Шевченко – Кіровоград: Імекс – ЛТД, 2014. – 240 с. С. 136 – 139.
2. Закатнов Д.О. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / (С.В. Алексєєва, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, В.Т. Лозовецька, В.Ф. Орлов); за ред. Д.О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.
3. Професія. Кар'єра. Успіх.: метод. посіб. / Автори-упоряд.: Лях Т.Л., Малієнко Ю.М., Троценко Н.Є., Цюман Т.П., Шелакова А.М.; За заг. ред. Т.П. Цюман. – К. : Основа-Принт, 2010. – 132 с.

СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Маліновська Н.В.,
майстер виробничого навчання ДНЗ «Подільський
центр ПТО»(м.Камянець-Подільський)

Реформування сучасної системи професійної (професійно-технічної) освіти передбачає виконання низки важливих завдань, серед яких: необхідність модернізації системи професійної (професійно-технічної) освіти, створення механізмів більш ефективного її регулювання, оновлення структури та змісту, вдосконалення практичної спрямованості освітніх програм тощо. Очікується, що в центрі державної політики розвитку професійної (професійно-технічної) освіти мають стояти освітні потреби особистості, готової і здатної вчитися впродовж життя; що професійна освіта має забезпечувати розвиток трудового потенціалу, в основі якого – підготовка компетентних, творчих, активних фахівців, спроможних задовольнити запити промислово-інноваційного розвитку економіки. Отож очевидною є важливість формування у майбутніх фахівців уміння планувати й будувати власну професійну кар'єру.

Професійна кар'єра включається в контекст життєвого шляху індивіда як результат побудови життєвих планів і умова професійного самовизначення. Професійна кар'єра характеризується тим, що працівник у процесі діяльності

проходить різні стадії індивідуального розвитку, починаючи з освіти й першого робочого місця – й закінчуючи виходом на пенсію [1].

Психолого-педагогічна підтримка кар'єрного розвитку учнів закладами професійної освіти є важливою складовою їхньої освітньої діяльності. Оскільки професійна (професійно-технічна) освіта напряму співвідноситься з кар'єрними прагненнями й планами молоді, більшість учнів прагне мотивовано отримати освіту, яка б послужила стартовою основою професійної кар'єри і забезпечувала її подальший розвиток. Вирішення проблеми професійного самовизначення, яке за своїм змістовим наповненням є близьким до проблеми формування кар'єрної компетентності, потребує створення окремої системи. Певні елементи системи професійної орієнтації функціонують переважно в окремих закладах освіти, у найкращому випадку – на рівні району або міста. За такого стану справ проблема створення системи консультування з професійної кар'єри може вирішуватися шляхом її розбудови знизу вгору, тобто на першому етапі її доцільно реалізовувати на рівні окремого навчального закладу або групи навчальних закладів.

Організаційно-предметним середовищем консультування з професійної кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти можуть виступати Центри професійної кар'єри. Центр професійної кар'єри – це підрозділ, зокрема виокремлений, закладу професійної (професійно-технічної) освіти, основною метою якого є комплексна підтримка учнів і випускників стосовно кар'єрного розвитку й надання послуг і програм щодо планування й розвитку кар'єри, які допомагатимуть учням і випускникам у досягненні намічених кар'єрних цілей. Центр професійної кар'єри виконує також функцію сполучної ланки між навчальним закладом і ринком праці.

Н. Величко пропонує розглядати стратегію створення Центрів професійної кар'єри як певний план (довгостроковий, послідовний, конструктивний, раціональний, підкріплений ідеологією, стійкий до невизначеності умов середовища), що має супроводжуватися постійним моніторингом і аналізом процесу його реалізації. Основною метою створення Центрів консультування з професійної кар'єри є формування кадрового потенціалу країни. До стратегічних цілей діяльності Центрів дослідниця відносить: забезпечення працевлаштування випускників, зростання їх конкурентоспроможності; заохочення до участі в соціально-економічному розвитку економіки держави й регіону; розвиток загальних і професійних компетентностей, творчого потенціалу учнів; формування готовності до самовизначення на ринку праці. Тактичними цілями пропонується вважати: актуалізацію мотиваційних резервів особистості; створення умов для вдосконалення усіх компонентів її «Я-концепції» (здатності до самоспостереження, самоаналізу, саморегуляції, самоконтролю та самовдосконалення); розвиток емоційно-вольової сфери та на її основі – емоційного інтелекту; формування здатності до ефективного розв'язання проблеми власного працевлаштування. Основні завдання Центрів: надання

інформації про сучасний стан і тенденції ринку праці, актуальні вимоги роботодавців; формування банків даних (вакансій за спеціальностями професійно-технічних навчальних закладів, учнів і випускників); організація і проведення психодіагностичного тестування учнів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (складання психологічного автопортрета особистості, визначення основних життєвих цілей і професійних траєкторій, побудова стратегії розвитку особистості, визначення бажаних векторів розвитку професійної кар'єри); надання необхідної соціально-правової освіти учням; налагодження співпраці випускників із майбутніми роботодавцями, органами державної служби зайнятості населення, місцевими органами самоврядування, громадськими організаціями та об'єднаннями; здійснення моніторингу ефективності працевлаштування випускників та їх професійної діяльності; організація та проведення масових заходів (професійні конкурси, дні кар'єри, ярмарки вакансій, презентації роботодавців тощо)[2]. Серед оперативних цілей діяльності Центрів (О. Крушельницька, А. Савельєва, С. Гледдінг) можна назвати ознайомлення учнів із особливостями регіонального ринку праці; найважливішими правилами вибору робочого місця; найбільш типовими помилками у процесі пошуку роботи та проходження співбесіди; методикою здійснення аналізу власних психоемоційних та фізичних можливостей; технологіями формування адекватної самооцінки, визначення реалістичного рівня домагань; алгоритмом розробки реалістичного плану кар'єрного розвитку особистості та формування психологічної готовності вносити до нього необхідні корективи, за необхідності здійснювати переорієнтацію на нову професію. Окремим завданням Центрів має бути формування позитивної мотивації учнів до планування, розвитку й корекції професійної кар'єри на всіх етапах їх навчальної і професійної діяльності[4].

Відбулися серйозні зміни в уявленнях випускників щодо планування своєї професійної кар'єри. В процесі пошуку роботи випускники найбільше довіряють засобам масової інформації, інтернет-сайтам та комерційним агентствам. Дуже низькою є довіра до служби зайнятості. Найменше реальним випускники вважають можливість відкривати власну справу. Щоб випускники вдало планували свою професійну кар'єру, окрім отриманих знань та вмінь з професії, необхідна підтримка держави і суспільства через створення та функціонування Центрів професійної кар'єри учнівської молоді.

Список використаної літератури

1. Коробейникова А. П. Теоретические подходы к определению понятия «профессиональная карьера» [Электронный ресурс] // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. — М.: РОС, 2012. — 1 CD ROM.

2. Величко Н. О. Стратегія створення центрів консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів / Н. О. Величко // Професійна освіта в умовах сталого розвитку: збірник Матеріалів I Міжнародної

науково-практичної конференції (м. Київ, 1 грудня 2016 р., за заг. ред. В. О. Радкевич, Г. М. Романової; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. – Павлоград: ІМА-прес, 2016. – С. 144–146

3. Підготовка учнів професійно-технічних навчальних закладів до планування й реалізації професійної кар'єри : теорія і практика : монографія / [Алексєєва С. В., Закатнов Д. О., Орлов В. Ф. та ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 64–77.

4. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ ДЛЯ СТВОРЕННЯ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПРИ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Петренко В. К.,
майстер виробничого навчання Вищого
професійного училища №36 (с. Балин
Хмельницька обл.)

На сучасному етапі без розвитку професійно-технічної освіти, без підготовки молодих фахівців виробництво не зможе забезпечувати необхідну кількість випуску товарів на ринок. Професійне становлення особистості здійснюється успішно, якщо у процесі практичної фахової підготовки формується система уявлень про професійну кар'єру, які організують і спрямовують її активність, впливають на професійний розвиток і постають регуляторами професійного самовизначення. відповідність професійного навчання потребам ринку праці, висока якість освіти і професійної підготовки забезпечують людям: можливість повноцінного саморозвитку, працевлаштування й соціального зростання. Одним із аспектів є створення системи кар'єрного консультування учнів ПТНЗ.

Метою її створення є забезпечення вибору учнями професійної кар'єри на основі збалансування особистісних інтересів і потреб ринку праці у кваліфікованих конкурентоспроможних кадрах і проектування ними освітньо-професійної траєкторії.

Проблема формування ціннісних орієнтацій кар'єрного становлення особистості майбутніх кваліфікованих робітників завжди перебувала в центрі дослідницького інтересу. Фактори формування ціннісних орієнтацій кар'єрного становлення досліджують В. Біскуп, Д. Закатнов, В. Лозовецька, Н. Ничкало, В. Орлов та інші. Теоретичні засади консультування з питань кар'єри, розвиток методів та моделей консультаційної роботи викликають посилений інтерес як у галузі теоретичного обґрунтування засад даного виду діяльності, так і в розробці

конкретних практичних рекомендацій, які б дали змогу ефективно допомагати людям знайти себе у професійному житті. Кар'єрне консультування спрямоване на подолання внутрішньо-особистісних конфліктів професійного самовизначення та професійного розвитку.

Здійснення консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ передбачає ставити перед собою пріоритетні цілі: формування особистості громадянина і професіонала – створення умов для професійної самореалізації; підготовку компетентного, професійно мобільного, здатного до саморозвитку фахівця.

Підготовка учня ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри передбачає створення певної системи, яка б забезпечувала психолого-педагогічний супровід зазначеного процесу. Для більш компетентного підходу до питань консультування було б добре отримувати відповідні послуги в центрах консультування з професійної кар'єри, зокрема, – в on-line режимі.

Опрацювавши наукову літературу, статті в яких висвітлена дана проблема ми перейшли до практичних дій щодо втілення теоретичних засад консультування з професійної кар'єри учнів. Початкове анкетування учнів дає змогу краще зрозуміти нахили, здібності, захоплення і опираючись на висновки психолога можна починати певні дії.

Першим кроком можна вважати залучення учнів до профорієнтаційної роботи: виїзди до шкіл, розповідь про своє навчання, працю на виробництві, з досвіду проходження виробничої практики, демонстрація особистих досягнень, наприклад: показ моделей одягу, який був пошитий учнями. Ці всі дії мотивують учня до усвідомлення правильного вибору майбутньої професії, спонукають вибудувати своє бачення кар'єрного розвитку, проаналізувати і розкласти все по полицях.

Організація круглих столів дає можливість в процесі спілкування з роботодавцями, випускниками попередніх років при участі педагогів, майстрів в/н та безпосередньо самими здобувачами освіти, їх батьками допомагає в питаннях консультування з професійної кар'єри.

Немалу допомогу з питань консультування надають і працівники Дунаєвецького Центру зайнятості. Періодично проводяться зустрічі з компетентними представниками, які надають інформацію про попит на професію як на місцевому ринку праці, так і на регіональному. Учні випускних груп складають особисте резюме, яке розміщується на сайті і це в свою чергу спонукає їх до мотивації, аналізу і перспектив власного професійного зростання. Представники центру організовують зустрічі з потенційними роботодавцями, які висвітлюють різні питання, що виникають на виробництві.

Проведення в навчальному закладі «тижнів професії» також є не менш важливим заходом. Залучення учнів до активної участі в організації проведення заходів, стимулює їх ретельно готуватись до кожної події, розвиває вміння працювати в команді, розкриває професійні навички, спонукає шукати і знаходити потрібну інформацію на просторах Інтернету. Дає змогу цікавитись працею на

швейних виробництвах, тим самим впевнюватись у правильному виборі професії, або ж визначити конкретні цілі: наприклад в перспективі стати закрійником або дизайнером.

Ще одним моментом в питанні консультування з професійної кар'єри є проведення екскурсій на виробництво, які допомагають визначитись і розрізняти умови і об'єми праці, перспективи професійного кар'єрного зростання.

Отже, питання консультування з професійної кар'єри учнів ПТНЗ є завжди актуальним, а особливо в умовах сьогодення, знайти свій трудовий шлях, самореалізуватись і розкрити свій внутрішній потенціал - такі основні цілі у роботі з людьми, які прагнуть досягнути успіху у житті або ж відчують потребу у кваліфікованій допомозі спеціалістів. Виходячи з цього доцільно створювати в навчальних закладах Центри професійної кар'єри із залученням спеціалістів, де б учням надавалась консультація з професійних питань, організовувались зустрічі з фахівцями різних галузей виробництва і т. д.

Правильно і послідовно спланований шлях по сходинках кар'єри і його реалізація є запорукою успіху в досягненні поставленої цілі: отриманні робочого місця, яке б найбільш відповідало інтересам і можливостям випускників ПТНЗ, що приносить задоволення як моральне так і матеріальне адже це і є кар'єра особистості.

Список використаної літератури

1. Алексеева С.В. Формування готовності учнівської молоді до вибору і реалізації професійної кар'єри: від теорії до практики /Світлана Алексеева // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 5 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ІПТО НАПН України, 2013. – С.73-79.

2. Закатнов Д. О. В. Підготовка учнівської молоді до вибору робітничих професій : методичний посібник [Електронний ресурс] / Д. О. Закатнов, В. В. Паржницький. – Режим доступу: <http://www.ipito.kiev.ua/files/vixovannya/zakatnov/metod-posibnyk-zakatnov-2012.pdf>

3. Закатнов Д. Теоретичні засади проектування системами консультування з професійної кар'єри учнів професійно-технічних навчальних закладів // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 12 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : «НВП Поліграфсервіс», 2016. – С. 40-48

4. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / С. В. Алексеева, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

5. Радкевич В. О. Науково-методичні основи модернізації змісту професійної освіти і навчання. Науковий вісник ІПТО НАПН України. Професійна

педагогіка: зб. наук. праць. Інститут проф.-техн. освіти НАПН України. 2011. Вип. 1. С. 57-68.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ СЕРЕД МОЛОДІ. СУЧАСНА МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ РОБОТИ ЦЕНТРУ КАР'ЄРИ

Скомороха Н.П.,
заступник директора з навчально-виховної
роботи Державного професійно-технічного
навчального закладу «Шосткинське вище
професійне училище»

Сучасні стрімкі зміни в суспільно-політичному та соціально-економічному житті України і в усьому світі, технологічні досягнення цивілізації зумовлюють необхідність усебічного розвитку особистості, здатної успішно функціонувати в умовах мінливого світу. Система освіти повинна забезпечити суспільство всебічно розвиненими творчими особистостями, фахівцями високого рівня, здатними гідно представляти Україну у світі, сприяти становленню її іміджу як держави з інтелектуальною, культурною, високоосвіченою нацією.

Одним із пріоритетних завдань сучасної системи освіти є організація роботи з молоддю щодо усвідомленого професійного самовизначення.

У доповіді представлена сучасна концепція профорієнтаційної роботи та досвід організації профорієнтаційної роботи закладами ПТНЗ.

Профорієнтація є складовою частиною навчально-виховного процесу, в якому успішно реалізуються її основні завдання: розширення професійного досвіду учнів, формування мотивів вибору професії.

Це зумовило створення дієвого Центру розвитку кар'єри.

Завдання центру:

1. Створення фільмів, відеороликів про заклад, портфолію професій.
2. Розробка рекламної продукції (біл-борди, постери, буклети, календарі)
3. Участь у виставках технічної творчості, ярмарках професій.
4. Використання Книги рекордів училища для підняття престижу закладу і профорієнтаційної агітації.
5. Організація та забезпечення функціонування Асоціації випускників училища, створення бази даних успішних випускників, організація зустрічей.
6. Участь у зборах керівників регіональних підприємств, господарств і фірм із питань працевлаштування учнів та проходження практики.
7. Реклама освітніх послуг, інформаційна підтримка профорієнтаційної роботи.

Для реалізації профорієнтаційної мети в училищі стартував соціальний проект «Будуємо майбутнє разом». Головний меседж проекту: «У сучасних реаліях робітничі професії в тренді. Навчання в професійному училищі – не вирок

для невдах, а можливість вибудувати для себе гідне життя і успішна сходинка для кар'єрного росту». Цікавою частиною проекту став розділ «Успішні випускники «Шосткинського вищого професійного училища» та розділ – «Живемо на повну».

У рамках проекту були проведені заходи щодо профорієнтації учнівської молоді: ярмарки-розпродажі виробів, майстер-класи з професій, дні відкритих дверей, тижні професій будівельного та кулінарного відділів, конкурси професійної майстерності із залученням учнівської молоді міста, району, області.

Активно впроваджувалися виїзні консультування для сільської молоді з питань професійного самовизначення та працевлаштування.

Досвід роботи Центру кар'єри, дозволяє стверджувати, що саме така організація роботи закладу з професійної орієнтації молоді є на сьогодні найбільш ефективною.

Результатом системного проведення профорієнтаційної роботи у ПТНЗ є 100% виконання плану регіонального замовлення, якісний склад здобувачів освіти, конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників, спеціалістів, готових до активної професійної діяльності, переорієнтації на певну професію і подальшого професійного становлення.

СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Тарикіна Н. М.,
заступник директора з навчально-виховної
роботи ДПТНЗ «Покровський центр
підготовки і перепідготовки робітничих
кадрів» (м. Покров Дніпропетровська обл.)

Сучасний ринок праці потребує висококваліфікованих, конкурентоспроможних фахівців, які б задовольняли потреби роботодавців.

Зміни на ринку праці призводять до зміни форм навчання.

Завдання держави не лише забезпечити здобувачів освіти якісними знаннями, вміннями та навичками, але й подбати про те, аби вони змогли зробити правильний вибір професії, влаштуватися на роботу за фахом. Для цього необхідно правильно визначити свої інтереси, врахувати свої можливості, вивчити стан ринку праці, його потреби та регіональні особливості.

Саме з цією метою на базі ДПТНЗ «Покровський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів» було створено Центр професійної кар'єри.

Відкриття Центру кар'єри – це вимога сьогодення. Це одна із форм впровадження сучасних інтерактивних форм, прийомів і методів з позиціонування робітничих професій, розширення можливостей інформаційного середовища з питання потреб регіонального ринку праці.

Робота Центру направлена на формування у молоді позитивного ставлення до робітничих професій, проектування шляхів свого професійного зростання, формування професійного потенціалу.

Перспективний шлях розв'язання багатьох проблем, що виникають у процесі підготовки робітників та їх подальшому працевлаштуванні полягає у співпраці навчального закладу і роботодавця.

Активне залучення соціальних партнерів до усіх складових діяльності системи професійно-технічної освіти є одним з пріоритетів роботи Центру Професійної Кар'єри Покровського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів. В центрі проводяться Дні відкритих дверей, ярмарки професій, круглі столи з керівниками підприємств, сумісні квести, зустрічі з успішними випускниками центру, організовуються екскурсії на підприємства міста, професійні тижні та декади, проводяться майстер – класи для здобувачів освіти шкіл міста та їх батьків, сумісно з центром зайнятості презентуються професії, які користуються попитом на ринку праці міста, регіону, обговорюються питання профорієнтації, роботи ЦПК та використання освітніх можливостей профтехосвіти міста із представниками міської виконавчої влади та роботодавців. Також, в ЦПК навчають випускників як правильно скласти резюме, визначитися з вибором першого робочого місця, знайомлять з методами пошуку роботи, як працювати з сайтом «Портал – труд».

На базі Центру разом зі школами міста проводяться різноманітні конкурси.

В центрі здобувачі освіти шкіл міста, батьки, гості мають також можливість відвідати виставку творчих робіт.

Успішна робота центру – це не тільки тісна співпраця досвідчених педагогічних працівників з міським центром зайнятості, міською владою, закладами освіти міста, громадськими організаціями, успішними підприємцями, успішними випускниками ПТНЗ, а також засобами масової інформації.

Наше гасло: ми повинні бути видимими в суспільстві. Тож, будь-яка новина про навчальний заклад, яка потрапляє у ЗМІ – це прихована реклама, яка працює на побудову нашого позитивного іміджу, формування громадської свідомості мешканців міста, привернення їхньої уваги до освітньої діяльності центру; підвищення до нас довіри; запобігання виникнення негативної позиції щодо закладу; поширення інформації про перспективи і можливості випускників ПТНЗ у нашому регіоні; побудова зацікавленості певними спеціальностями, які здобувають у центрі.

Робота нашого центру постійно висвітлюється на шпальтах газети територіальної громади міста Покров «Козацька Вежа», газети АТ «Покровського ГЗК «За Марганець», на сайті центру, сайті покровської міської ради, фейсбуці.

В центрі створений інформаційний мобільний куточок «Про те, як працювали ми, розповідало наше ЗМІ».

До відкриття Центру професійної кар'єри ми готувалися заздалегідь, проводячи системну профорієнтаційну роботу серед містян, учнів шкіл, батьків, залучаючи керівників підприємств, працівників міського центру зайнятості.

Слід також відмітити систему профорієнтаційної роботи начального закладу через систему учнівського самоврядування.

Учні закладу розповсюджують серед учнівської молоді міста профорієнтаційний матеріал (календарі, буклети, інформаційні бюлетені) щодо професій, за якими ведеться підготовка; ведуть цілеспрямовану інформаційно-роз'яснювальну роботу про навчальний заклад, Центр кар'єри, умови вступу, навчання, функціонування гурткової та культурно-масової роботи, проводять для випускників шкіл круглі столи на теми: «Престиж обраної професії», «Моє професійне майбутнє», «Якою я бачу свою професію», «Сім кроків до успіху». Також, проводять просвітницьку роботу серед дітей, які потребують особливої уваги та підтримки, дітей-інвалідів, знайомлячи їх зі світом професій.

У напрямку профорієнтаційної роботи використовуються можливості і позаурочної діяльності. Зокрема, до гуртка «Юний кулінар» запрошуються учні початкової школи з метою ознайомлення молодших школярів з професією кухаря, кондитера та зацікавлення їх як потенційних абітурієнтів нашого закладу.

Покровський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів – заклад, який враховує постійні зміни, що відбуваються в соціальному середовищі; готовий адаптуватися до нових підходів у суспільному розвитку та трансформуватися в їх новий зміст навчання, нові освітні та інформаційні технології, нові стратегії взаємодії між учасниками навчально-виховного процесу; розвивається у відповідності до соціальних змін, характеризується стратегічним мисленням, баченням, вільним обміном інформації, вмінням працювати командою.

Є впевненість, що наш Центр ПК сприятиме індивідуальній самореалізації учнів у подальшій успішній професійній кар'єрі та дасть можливість нашій молоді реалізувати свій потенціал в Україні. Віримо, що наша молодь найкраща.

СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ З ДОСВІДУ РОБОТИ

Тюменцева О.Г.,
методист ДПТНЗ «Криворізький центр
професійної освіти робітничих кадрів торгівлі та
ресторанного сервісу»

Створення та функціонування Центру професійної кар'єри на базі ДПТНЗ «Криворізький центр професійної освіти робітничих кадрів торгівлі та ресторанного сервісу» направлено на ефективну роботу щодо сприяння працевлаштування випускників з метою сприяння реалізації права здобувачів освіти на працю та забезпечення першим робочим місцем, відстеження їх

кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації або перепідготовки у разі потреби, а також на координації роботи в закладах професійної (професійно-технічної) освіти за вказаними питаннями.

Висока якість професійної підготовки кадрів – це мета, до якої прагне наш навчальний заклад.

Неоднорідність контингенту абітурієнтів ставить перед навчальним закладом складне завдання щодо виявлення осіб, найбільш придатних до підготовки та подальшої діяльності за конкретною професією. Тому в квітні 2018 року вперше у нашому місті на базі нашого навчального закладу було відкрито Центр професійної кар'єри.

Центр професійної кар'єри був створений з метою надання інформації про конституційні права молоді та випускників навчального закладу; активізації власних зусиль молоді щодо вирішення проблем зайнятості; формування активної життєвої позиції; сприяння розвитку підприємницької ініціативи; опанування навичками самопрезентації, написання резюме та техніки пошуку роботи; розширення спектру методів пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, їх працевлаштування. Участь та взаємовідносини Центру професійної кар'єри з іншими зацікавленими організаціями у створенні та сприянні діяльності Центру кар'єри регламентуються відповідними угодами.

Робота Центру професійної кар'єри направлена на надання допомоги абітурієнту у виборі майбутньої професії, та для випускника навчального закладу – допомога у працевлаштуванні. Тобто:

- створення банку даних підприємств, установ і організацій, укладання договорів для проходження здобувачами освіти виробничої практики та подальшого працевлаштування;
- формування в учнівської молоді навичок планування кар'єри, активного пошуку роботи та самозайнятості.

Для реалізації мети центр пропонує здобувачам освіти та випускникам:

- консультації зі складання документів необхідних їм для подальшої роботи;
- реєстрацію резюме на сайтах з пошуку роботи;
- участь у тренінгах з планування кар'єри й ефективного пошуку роботи;
- здобуття навичок самопрезентації та співбесіди з роботодавцем;
- користування освітньо-інформаційними ресурсами Центру;
- участь у щорічних ярмарках кар'єри.

В нашому навчальному закладі Центр кар'єри розміщений на першому поверсі, в цьому ж приміщенні працює Приймальна комісія, що дає можливість не тільки випускникам отримувати необхідну інформацію, а також абітурієнтам. В нагоді стає профорієнтаційний термінал, який оснащений різноманітною пізнавально-мотиваційною та розважально-ігровою інформацією.

Одна з головних переваг профорієнтаційного терміналу полягає у тому, що інформація тут не є статичною, як у друкованому довіднику чи посібнику, а постійно оновлюється.

Центр професійної кар'єри працює згідно плану, який затверджується на рік директором навчального закладу.

В кінці кожного місяця проходять засідання в Центрі кар'єри на які запрошуються здобувачі освіти I, II, III курсів. На наших засіданнях проводяться тренінги, семінари, які дають майбутньому фахівцеві впевненість при влаштуванні на своє перше робоче місце, бо наші здобувачі освіти вміють робити руками, а от презентувати себе не кожен зможе.

Тематика планування засідань Центру професійної кар'єри:

- «Уявлення про майбутню професійну діяльність і кар'єру», «Фактори вибору кар'єри», вправа «Мій життєвий шлях», тренінг «Формування уявлень про кар'єру та розвиток кар'єрних орієнтацій».
- «Формування і розвиток кар'єрних орієнтацій під час навчання в системі професійної освіти», тренінг «Самооцінка сформованості професійних якостей»,
- Аналіз вимог ринку праці. Запити працедавців. Етапи досягнення успіху в професійному і кар'єрному розвитку. Тренінг «Складання резюме майбутнього робітника»
- Технологія планування професійної кар'єри. Портфоліо кар'єрного просування. Рольова гра «Пройдення і проведення співбесіди»
- Навички ділового спілкування. Навички самоменеджменту. Тренінг «Самопрезентація»
- Зустріч учнів випускних груп з роботодавцями.

Під час проведення заходів в рамках діяльності Центру кар'єри використовуємо презентації, відео фрагменти успішних українських підприємців торгівлі та ресторанного господарства під гаслом «Живи і працюй в Україні», зі здобувачами освіти спілкуємося, обговорюємо професійні якості, малюємо, визначаємо власну мету у професійному розвитку, завдання та плани на майбутнє.

На такі заходи запрошуються учні шкіл міста, представники роботодавців (ТОВ «Омега» мережа супермаркетів «Варус», ресторан «Саксагань», мережа супермаркетів «Сільпо», кондитерський цех «Натхнення», ТОВ «Вікові традиції», кондитерський цех «Ідеал» та інші), представники Криворізького центру зайнятості, юристи, представники коледжів, ВНЗ (тому що приблизно 8-15% наших випускників продовжують навчання у вищих навчальних закладах).

Таким чином, робота Центру професійної кар'єри – це особливий вид діяльності, спрямований на розвиток і самореалізацію особи у трудовій діяльності, досягнення високого рівня професіоналізму.

Тому маємо надію, що наш Центр професійної кар'єри допоможе багатьом юнакам та дівчатам якнайкраще пізнати світ робітничих професій, у майбутньому стати конкурентоспроможними працівниками на сучасному ринку праці.

Список використаної літератури

1. Гуцан Л.А. Особливості організації профільного навчання і професійної підготовки учнівської молоді в умовах освітнього округу/ Л. А Гуцан // Матеріали звіт. наук.-практ. конф. Ін-ту проблем виховання НАПН України за 2013 рік / – Івано-Франківськ: НАІР, 2014. – Вип. 4. – С.338-342.

2. Закатнов Д.О. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник – К., 2015. – 222 с.

3. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

ОСНОВНІ СКЛАДОВІ ТА НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРУ БІЗНЕСУ І КАР'ЄРИ ДПТНЗ «СУМСЬКИЙ ЦЕНТР ПТО З ДИЗАЙНУ ТА СФЕРИ ПОСЛУГ»

Цьома Н. С.,
заступник директора з навчально-виховної
роботи ДПТНЗ «Сумський центр ПТО з дизайну
та сфери послуг»

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в країні, підвищують вимоги не лише до фахової підготовки майбутніх робітників, але й їхньої здатності до самореалізації у професійній діяльності, прийняття рішень щодо подальшого професійного розвитку, наявності адаптаційних навичок в умовах ринку праці тощо. Неналежна підготовленість, у тому числі психологічна, до професійної діяльності негативно впливає на здатність молоді приймати обґрунтовані рішення стосовно подальшого особистісного зростання, вибору та планування професійної кар'єри, успішно адаптуватися до мінливих умов динамічного ринкового середовища. Зазначені чинники в цілому негативно впливають на якість людського капіталу країни.

Світовий досвід свідчить, що ефективним засобом підвищення якості людського капіталу є консультування з професійної кар'єри. Консультування для професійної кар'єри (або кар'єрне консультування) є одним із напрямів міждисциплінарного (психолого-педагогічного та профорієнтологічного) консультування, яке має за мету надання особі допомоги при вирішенні індивідуальних проблем вибору, планування й розвитку професійної кар'єри. Здійснення кар'єрного консультування передбачає створення певної системи, що потребує координації відповідних дій усіх суб'єктів, задіяних і зацікавлених у кар'єрному розвитку молоді, накопиченні інформації про кар'єру й обміні нею, урахування специфіки професійного розвитку особистості на кожному з його етапів тощо.

При цьому кар'єрне консультування повинно здійснюватися насамперед для учнівської молоді, що забезпечуватиме реалізацію ідей, пов'язаних із психолого-педагогічним супроводом безперервного професійного розвитку особистості на етапах професійної підготовки,

Консультування повинно доповнюватися і тренінговими практичними вправами, заняттями для створення оптимальних умов для формування в учнівської молоді уявлень і практичного досвіду, достатнього для проектування образу професійного майбутнього, побудови стратегії й тактики його реалізації в професійній реалізації і у власній підприємницькій діяльності.

Безперервність кар'єрного консультування повинна забезпечувати формування й перманентний розвиток кар'єрних компетенцій, необхідних для усвідомленого здійснення професійного вибору і його цілеспрямованої реалізації впродовж економічно активного життя. Для того щоб консультування здійснювалося централізовано тому у державному професійно-технічному навчальному закладі «Сумський центр ПТО з дизайну та сфери послуг» створено Центру бізнесу і кар'єри. Центр бізнесу і кар'єри діє за 5 секторами: сектор кар'єрного коучингу, сектор прелімінарінгу, сектор кадрового коучингу, сектор професійного самовдосконалення, сектор професійного самовизначення.

Кожен сектор має такі основні напрями діяльності:

Сектор кар'єрного коучингу: допомога у визначенні стратегії пошуку роботи; консультації зі складання резюме, відео резюме, супровідного та рекомендаційного листів; підготовка до успішного проходження співбесіди з роботодавцем; інформування учнів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці; інформування стосовно особливостей побудови власного бізнесу; проведення зустрічей з роботодавцями.

Сектор прелімінарінгу: допомога у визначенні стратегії пошуку роботи; консультації зі складання резюме, відео резюме, супровідного та рекомендаційного листів; підготовка до успішного проходження співбесіди з роботодавцем; ознайомлення з переліком установ, на яких можливе стажування учнів професійно-технічних навчальних закладів; інформування учнів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці; проведення зустрічей з роботодавцями.

Сектор кадрового коучингу: організація із створення банку роботодавців; ознайомлення з переліком установ, на яких можливе стажування учнів; інформування учнів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці; проведення зустрічей роботодавців з учнями; формування Банку резюме учнів та випускників; оголошення вакансій та критеріїв підбору персоналу серед учнів; проведення презентацій компаній-роботодавців та проектів; організація зустрічей, круглих столів і таке інше; проведення профвідбору на замовлення роботодавців.

Сектор професійного самовдосконалення: інформування учнів про на семінарів, тренінгів, семінарів-практикумів для учнів підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці; організація зустрічей, круглих столів, професіографічних екскурсій тощо; проведення зустрічей роботодавців з учнями.

Сектор професійного самовизначення: проведення серед учнів шкіл тестування та консультації; формування чіткого уявлення про світ професій; ознайомлення з ринком праці; створення алгоритму успішного вибору професії.

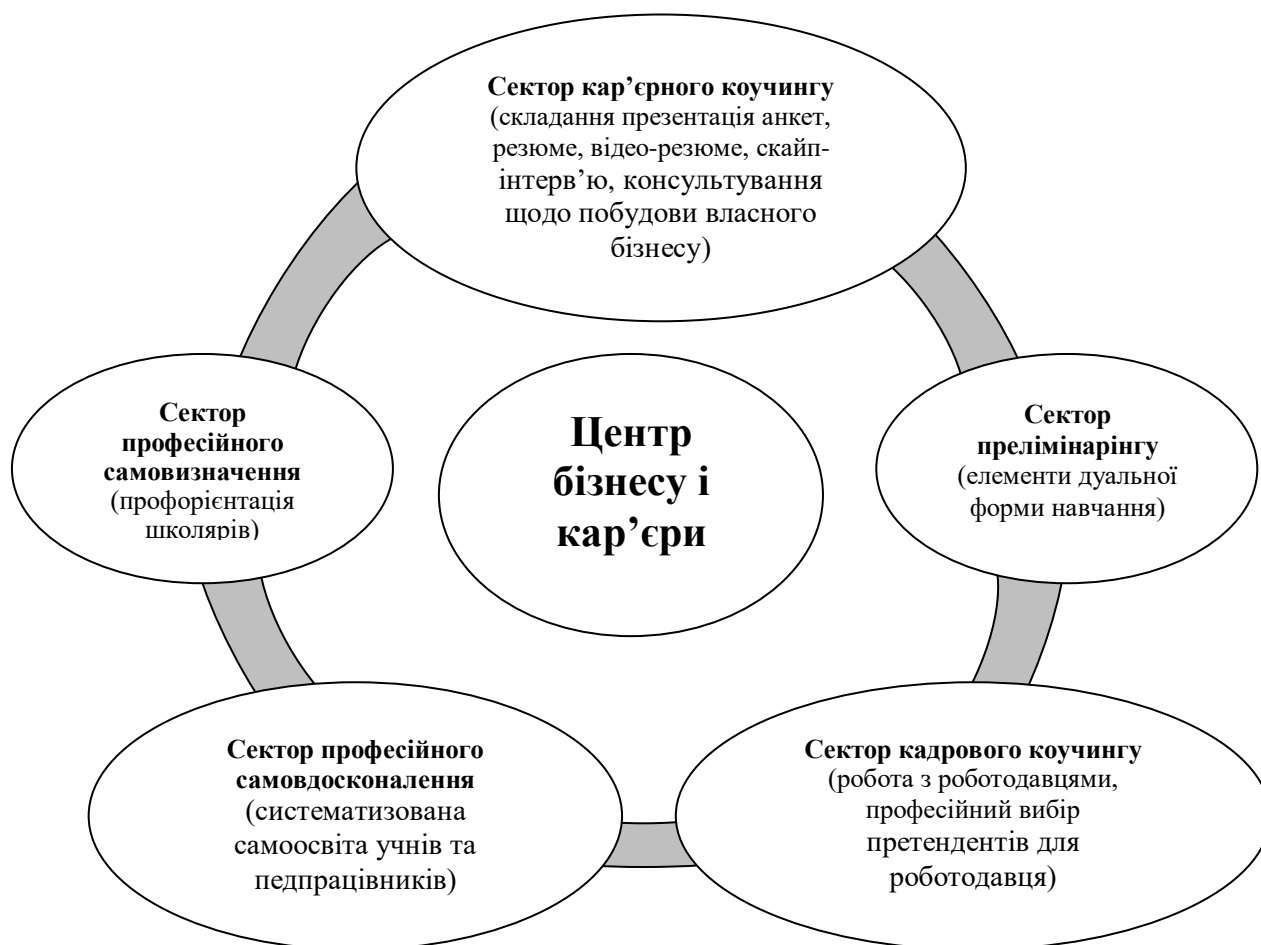


Рис. 1. Сектори центру бізнесу і кар'єри ДПТНЗ «Сумський центр ПТО з дизайну та сфери послуг»

Центр бізнесу і кар'єри у ДПТНЗ «Сумський центр ПТО з дизайну та сфери послуг» значно підвищує рівень підготовленості молоді до творчої активності у побудові професійної кар'єри, успішної самореалізації в професії, сприяє забезпеченню мобільності випускників на ринку праці.

Список використаної літератури

1. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексеева,

Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир: «Полісся», 2018. 186 с.

СЕКЦІЙНЕ ЗАСІДАННЯ 4. ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ.

Алдакімова Г.І.,
викладач ДПТНЗ «Сватівський професійний
аграрний ліцей» (с. Хомівка, Луганська обл.)

Актуальність проблеми консультування учнівської молоді з професійної кар'єри обумовлює те, що у сучасній освіті, широкого поширення набула ідея педагогічного супроводу, що визначається педагогічним впливом на процес формування особистості. Педагогічний супровід вважають процесом, що містить комплекс цілеспрямованих послідовних педагогічних дій, результатом яких є педагогічна підтримка у саморозвитку особистості на основі її рефлексії та супроводження особистості у побудові індивідуальної самоосвіти.

В консультуванні педагогічний супровід доцільно розглядати як педагогічну технологію, що уможливорює створення сприятливих умов для підготовки майбутніх фахівців з розвитку кар'єри. Метою педагогічного супроводу у даному контексті стає цілеспрямована кар'єрна підготовка особистості, допомога їй у самовизначенні й самореалізації. За такого підходу педагогічний супровід виконує функцію управління навчальною діяльністю майбутніх фахівців, яка націлена на підтримку й розвиток їхньої індивідуальності, збереження та культивування різноманітності, вивчення індивідуального стилю навчально-пізнавальної діяльності кожної особистості та надання їй адресної допомоги в подоланні тих чи інших проблем. У рамках педагогічного становлення. в консультуванні здійснюється індивідуальна педагогічна підтримка студента; надається консультативна допомога при побудові ним власної індивідуальної освітньої програми та визначенні індивідуального темпу її освоєння; відбувається його супровід за індивідуальною освітньою траєкторією. Основними завданнями такого педагогічного супроводу з розвитку професійної кар'єри є систематичне відстеження психолого-педагогічного статусу особистості та динаміки її професійної готовності до цього процесу з розвитку професійної кар'єри.

З точки зору методології, основою формування теоретичних положень педагогічного супроводу в консультуванні є особистісно орієнтований, антропологічний і гуманістичний підходи, в яких особистість та її розвиток виступають як ключові цінності. Розглядаючи педагогічний супровід в

консультуванні як систему, треба усвідомити необхідність комплексного підходу, що забезпечується командною роботою фахівців різних профілів; спрямованість на здатність особи самостійно вирішувати актуальні проблеми та завдання розвитку. Супровід в консультуванні використовує в єдності діагностику, інформаційний пошук, планування, консультування, первинну допомогу в реалізації плану. Таким чином, педагогічний супровід в консультуванні визначаємо як цілісну, системно-організовану педагогом діяльність студента, у процесі якої створюються соціально-психологічні та педагогічні умови успішного розвитку кожного студента, уміння приймати оптимальні рішення у різних ситуаціях життєвого вибору.

В консультуванні педагогічний супровід ґрунтується на єдності чотирьох функцій: діагностики ставлення особистості до предмета кар'єрної діяльності; інформації про кар'єру та шляхи її розвитку; консультації щодо стратегій кар'єрного зростання; психолого-педагогічної допомоги на етапі планування кар'єрного зростання. Завдання педагогічного супроводу в консультуванні повинні вирішуватись шляхом запобігання виникненню проблем розвитку; допомоги в соціалізації; психологічного забезпечення програм кар'єрного розвитку; розвитку психолого-педагогічної компетентності студентів і педагогів. Отже, педагог є наставником, що розробляє індивідуальні освітні програми супроводжує процес індивідуальної освіти. В основі такої консультативної роботи педагога лежить принцип індивідуалізації. Індивідуалізація – це створення середовища, можливості, особистого результату здобувача освіти, а педагог є наставником, що розробляє індивідуальні освітні програми.

Педагогічні технології орієнтовані на творчий розвиток особистості невід'ємною складовою особистісно-орієнтованої освіти тобто такого процесу освіти при якому особистість учня перебуває у центрі навчального процесу. Серед інноваційних технологій які набули поширення в практиці професійної освіти можна визначити такі види, а саме:

- особистісно-орієнтовані технології підвищення ефективності навчально-виховного процесу шляхом його індивідуалізації та диференціації створення атмосфери взаєморозуміння в процесі навчання розширення простору співробітництва між викладачами та учнями на гуманному суб'єкте суб'єктному рівні;

- нові інформаційні технології сукупність методів і технологічних засобів організації збереження опрацювання передачі й подання інформації за допомогою комп'ютерів і телекомунікаційних мереж;

- модульно-рейтингові технології система навчання за окремими функціональними вузлами відображеними у змісті організаційних формах і методах модулів із метою підвищення зацікавленості студентів у результатах навчання та об'єктивності оцінки знань з окремих предметів і фаху в цілому;

- технології розвитку творчості стимуляція в учнів інтересу до пізнавальної діяльності за допомогою завдань творчого характеру;

- ігрові технології імітації майбутньої професійної діяльності в ігровій формі використання різних видів ігор;
- діалогові технології вирішення в режимі діалогу питань проблемного характеру що не мають однозначного вирішення в науці та практиці;
- проектні технології розв'язання різних проблем стимулювання інтересу студентів до самостійного здобуття певних знань, умінь і навичок;
- технології цілепокладання та життєтворення усвідомлення професійних цілей віра у свої можливості та власний успіх сподівання на позитивні перспективи в майбутньому.

Планування кар'єри можна розбити на три основні етапи. при виконанні яких педагог допомагає учневі, консультує, спрямовує його, але не виконує роботу за учня:

- I етап «З'ясування ситуацій» допоможе розібратися у своїх сильних і слабких сторонах , у ситуації на ринку праці (Де я перебуваю на даний момент? Яка моя ситуація? Чого я хочу?).

- II етап «Путівник». допоможе проаналізувати свої бажання, сформулювати з них реальні цілі і визначити шляхи до їхнього успішного досягнення (Від бажання до мети. Яким шляхом?).

- III етап «План дій» допоможе скласти план дій, не пропустити що-небудь важливе на шляху до поставленої мети (Що робити? Як робити? Коли робити?).

Метою I етапу є допомога здобувачу освіти в з'ясуванні своєї вихідної ситуації та проведення, по можливості ,якомога об'єктивнішого самоаналізу.

Для полегшення продумування питань і формування відповідей пропонуємо, заповнити такі таблиці: «Ваші здатності й уміння», «Ваш особистісний профіль», «Ваші «сильні сторони». Ваш індивідуальний профіль. Ваші рамкові умови»

Метою II етапу є визначення шляху до успішного досягнення поставленої мети.

Для полегшення продумування питань і формування відповідей пропонуємо, заповнити такі таблиці: «Аналіз оголошень. Ваша потреба в кваліфікації», «Чи є ви за характером підприємцем?»

Метою III етапу є складання реалістичного плану дій. При цьому в підготовці до пошуку роботи або організації власного бізнесу чимало дій можна й потрібно здійснити паралельно. Ретельно складений план дій допоможе учневі не розсіювати увагу, не повторюватися і чогось не забути.

Для полегшення роботи на цьому етапі педагог може використати два перевіірочних аркуші, які виконують роль «червоної нитки».

- «Планування кар'єри. Загальний перевіірочний аркуш» – сюди заноситься вся інформація , зібрана учнем на I та II етапах, і визначається стратегія наступних дій для досягнення мети

- «План – графік дій (пошуку роботи)» містить всі необхідні дії учня »для досягнення поставленої мети з вказівкою конкретних термінів виконання , назв фірм,, контактних персон і оцінкою про виконання.

Заключним етапом є «Підготовка до працевлаштування». Метою цього етапу є підготовка учня до влаштування на роботу. Для полегшення роботи на цьому етапі педагог може використати зразки документів для прийняття на роботу: «Зразок супровідного листа», «Зразок резюме».

Основні етапи консультацій щодо кар'єри створять логічний цикл, що складається з окремих блоків: самоаналіз, постановка мети реалізація. Здобувачі освіти під керівництвом педагогів-консультантів, навчаючись плануванню власної кар'єри за цією схемою, здобувають навички планування свого професійного і особистого життя в будь-яких життєвих ситуаціях у майбутньому (зміна роботи, безробіття, перехід до власного бізнесу і т.д.). Таким чином здобувачі освіти вчаться будувати шлях самостійно і свій професійний шлях самостійно і гнучко.

Список використаної літератури

1. Біскуп В. С. Кар'єра vs професіоналізм: технології просування на противагу професіоналізації / В. С. Біскуп // Вісник Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи: зб. наук. пр. Харків, 2012. № 993. – С.53–57.

2. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007.

3. Закатнов Д. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. К: Пед.думка, 2012. – 160с.

ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Бровко О. М.,

заступник директора з навчально-виховної
роботи Державного навчального закладу
«Охтирський центр професійно-технічної
освіти» (м. Охтирка Сумської обл.)

На часі системна модернізація професійної освіти і навчання, що створює передумови для сталого розвитку суспільства, професійного зростання та самореалізації особистості. В учнівській молоді сьогодні широкі можливості професійного вибору і створено сприятливі умови для його реалізації. Однак сам вибір здійснити складніше, так як серйозний вплив на молодь чинять стрімкий розвиток науки і техніки, зростаюча інтенсивність інформаційного потоку.

Система професійної орієнтації населення має за мету активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії. Комплекс профорієнтаційної роботи щодо планування і розвитку власної кар'єри особистості розпочинається з якісного свідомого вибору учнем свого траєкторного руху кар'єри і завершується успішним фахівцем на сучасному ринку праці [1, с. 137].

Завдання ЗП(ПТ)О – підготувати конкурентно-спроможного робітника на сучасний ринок праці. Це завдання можна виконати за умови обґрунтованого вибору професії, отримання якісної освіти, набуття умінь поведінки на виробництві та прагнення до професійного зростання. Важливою складовою освітньої діяльності закладів П(ПТ)О є психолого-педагогічна підтримка здобувачів освіти в частині розвитку професійної кар'єри, що передбачає надання широкого спектру відповідних послуг, зокрема шляхом осучаснення форм профорієнтаційної роботи закладу через діяльність центрів розвитку професійної кар'єри [2, с. 14].

Нагальна потреба країни в робітничих кадрах потребує удосконалення формату організації та проведення всіх профорієнтаційних заходів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. З метою відпрацювання механізму планування і розвитку кар'єрної компетентності особистості здобувачів освіти у ДНЗ «Отирський центр ПТО» створено Центр розвитку професійної кар'єри. Очікуваним результатом є ефективна діяльність цього Центру.

Створення, організація, координування діяльності таких центрів потребує відповідного методичного супроводу згідно з сучасними вимогами та підходами до проведення діагностування, тестування, анкетування, відстеження змін у планах учнів, навчальних семінарів-практикумів, тренінгових занять, створення баз даних із тематики курсів за вибором, вивчення мотивів вибору майбутнього робочого місця та ін. На сайті навчального закладу створено сторінку «Центр розвитку професійної кар'єри», що відіграє консультативно-інформаційну роль для педагогічних працівників закладів П(ПТ)О.

Мета центру розвитку професійної кар'єри – розв'язувати проблеми професійної орієнтації та розвитку кар'єрної компетентності учнівської молоді в умовах ринкової економіки, надавати підтримку учнівській молоді в становленні її як молодого фахівця, надання допомоги роботодавцям, зацікавленим знайти висококваліфікований персонал.

Розглянемо основні види діяльності центру бізнесу і кар'єри, основним завданням якого є удосконалення педагогічних технологій формування підприємницької компетентності здобувачів освіти закладу професійної (професійно-технічної) освіти:

- сприяння у працевлаштуванні та стажуванні учнів і випускників;
- підготовка необхідних документів роботодавцям;
- моніторинг ринку праці;

- зв'язки з органами державної влади, приватними установами для проходження практики, стажування з майбутнім працевлаштуванням;
- співпраця й організація зустрічей з роботодавцями;
- висвітлення відкритих вакантних посад;
- організація та участь в урочистих, культурно-масових, благодійних, пізнавальних, науково-практичних заходах і тренінгах, професійних майстер-класах, практичних семінарах, виставках тощо;
- інформаційні, рекомендаційні статті щодо цікавих пізнавальних подій та зустрічей в центрі, поради з працевлаштування, корпоративної етики та ринку праці в цілому.

- Складові роботи центру бізнесу і кар'єри:
- Сектор професійного самовизначення
- проведення серед учнів шкіл тестування та консультацій;
- формування чіткого уявлення про світ професій;
- ознайомлення з ринком праці;
- створення алгоритму успішного вибору професії.
- Сектор кар'єрного коучингу
- Ознайомлення з прийомами реалізації планування та побудови кар'єри. Особливості складання, запис та презентація анкет, резюме, відео-резюме, скап-інтерв'ю тощо. Консультування щодо побудови власного бізнесу.
- допомога у визначенні стратегії пошуку роботи;
- консультації зі складання резюме, супровідного та рекомендаційного листів;
- підготовка до успішного проходження співбесіди з роботодавцем;
- інформування учнів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці;
- інформування стосовно особливостей побудови власного бізнесу;
- проведення зустрічей з роботодавцями.

Сектор прелімінарінгу

- допомога у визначенні стратегії пошуку роботи;
- консультації зі складання резюме, відео-резюме, супровідного та рекомендаційного листів;
- підготовка до успішного проходження співбесіди з роботодавцем;
- ознайомлення з переліком установ, на яких можливе стажування учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
- інформування учнів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці;
- проведення зустрічей з роботодавцями.

Сектор кадрового коучингу

- організація створення банку роботодавців;

- ознайомлення з переліком установ, на яких можливе стажування учнів;
- інформування учнів про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці;
- проведення зустрічей роботодавців з учнями;
- формування банку резюме учнів та випускників;
- оголошення вакансій та критеріїв підбору персоналу серед учнів;
- проведення презентацій компаній-роботодавців та проектів;
- організація зустрічей, круглих столів, професіографічних екскурсій тощо;
- проведення профвідбору на замовлення роботодавців.

Сектор професійного самовдосконалення

- участь в урочистих, культурно-масових, благодійних, пізнавальних, науково-практичних заходах і тренінгах, професійних майстер-класах, практичних семінарах, виставках тощо;
- інформування учнів про професії на семінарах, тренінгах, семінарах-практикумах, підприємствах, в установах та організаціях, що відповідають їх фаховій підготовці;
- організація зустрічей, круглих столів, професіографічних екскурсій тощо;
- проведення зустрічей роботодавців з учнями.

Висновок. Сучасна професійна освіта, побудована на компетентнісному підході, мобільна, гнучка, інтегрована в ринок праці, забезпечує якісний рівень професійної підготовки, різнобічний розвиток та соціалізацію особистості, яка усвідомлює себе громадянином України, здатної до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, її прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готовність до свідомого життєвого вибору та самореалізації, трудової діяльності та громадянської активності [3, с. 132].

Діяльністю центрів розвитку професійної кар'єри педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти підвищують привабливість професійно-технічної системи в цілому через упровадження сучасних форм і методів профорієнтаційної роботи.

Список використаних джерел

1. Єгорова Є.В., Ігнатович О.М., та ін. Професійна орієнтація: підручник / Є.В. Єгорова, О.М. Ігнатович, В.В. Кобченко, Н.І. Литвинова, І.Б. Марченко, О.Л. Мерзлякова, В.В. Синявський, Г.П. Татаурова-Осика, А.М. Шевченко – Кіровоград: Імекс – ЛТД, 2014. – 240 с. С. 136 – 139.
2. Закатнов Д.О. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник /

(С.В. Алексєєва, Л.М. Єршова, Д.О. Закатнов, В.Т. Лозовецька, В.Ф. Орлов); за ред. Д.О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

3. Професія. Кар'єра. Успіх.: метод. посіб. / Автори-упоряд.: Лях Т.Л., Малієнко Ю.М., Троценко Н.Є., Цюман Т.П., Шелакова А.М.; За заг. ред. Т.П. Цюман. – К. : Основа-Принт, 2010. - 132 с..

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Зайченко Н. О.,

методист професійно-технічного училища № 26
м. Кременчука

Актуальність проблеми консультування учнівської молоді з професійної кар'єри обумовлює перехід на цифрові технології, інтернаціоналізацію, орієнтацію на послуги, флексибілізацію: всі ці матеріали на ринку праці мають одну спільну річ – вони підвищують рівень і змінюють вимоги до компетентностей працівників.

Нині в усьому світі спостерігається низка процесів, що мають значний вплив на освітні системи. Значно зростає обсяг знань і технологій, що відповідно трансформуються в усі ланки життя суспільства, спостерігається відповідна нестача висококваліфікованих фахівців, які відповідають сучасним вимогам.

Важливою проблемою, також, є робота і освіта ХХІ століття:

– формування вмінь пристосовуватися до життя в світі, що постійно змінюється в умовах глобалізації; оволодіння здібностями щодо незалежності і самостійності;

– вміннями самостійно набувати знання, знати, як їх застосовувати в різних ситуаціях; володіти на високому рівні професійною компетентністю.

Усе це потребує відповідних змін у системі освіти, навичок неперервної освіти,

формування компетентного фахівця в процесі навчання його у закладі освіти. Особливо актуальним є корегування пріоритетів в освіті, орієнтування на маркетинговий підхід у процесі професійного розвитку, становлення, яке сприятиме створенню іміджу, подальшому просуванню в кар'єрі, створить передумови впровадження стратегічних планів розвитку, раціонального вибору та прийняття особистістю правильних управлінських рішень щодо свого майбутнього.

Як створюється маркетинг окремих осіб?

Об'єктом маркетингу дедалі частіше стають конкретні особистості. Саме маркетинг окремих осіб, за Філіпом Котлером, визначають як діяльність зі створення, підтримки або зміни позицій і поведінки щодо конкретних осіб. Розширюючи підхід до цього поняття, український дослідник Євген Ромат дає

визначення маркетингу конкретної особи (особистості), що представляє цілеспрямовану діяльність із забезпечення успішності цієї особи у формування її взаємовигідних відносин із суспільством загалом і найближчим соціальним оточенням в обмін на реалізацію людиною її особистих ресурсів.

Метою маркетингу особистості автор визначає забезпечення успіху у відносинах із соціальним оточенням через реалізацію ресурсів конкретної особи.

Однак у межах системного й комплексного підходу до особистісного маркетингу не сповна дослідженим залишається поняття само маркетингу робітника як компонента його професійного розвитку, обмежуючись загальними розвідками само маркетингу та егомаркетингу в межах працевлаштування та побудови кар'єри будь-якого фахівця.

Яка сутність та сучасні підходи до само маркетингу фахівця як компонента його професійного розвитку?

Продукт (ресурси), що пропонує особа в обмін на досягнення особистісних цілей:

Фізіологічні (здоров'я, краса, фізична сила тощо); вихованість й освіченість; характеристики індивідуальної психіки (тип, емоційність або стриманість, інтровертність або екстравертність тощо); професійні риси; здатність до адаптації та налагоджування ефективних комунікацій; переважні параметри соціальної поведінки особистості (активність або пасивність, сміливість або тривожність, ініціативність або безініціативність тощо); таланти в різних сферах. Стартові майнові й інші можливості.

Як створити імідж й «розкручувати» себе?

Як процес тривалий та неперервний, професійний розвиток фахівця передбачає систематичне вивчення змісту стандартів професійно(професійно-технічної) освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик з професії й перспектив професійного зростання, що зумовлює виконання професійної діяльності на якісно новому рівні. І саме, само маркетинг, сприяє створенню можливостей ефективної передачі своїх цінностей, навичок, досвіду та перспективних ідей, постійних змін, підвищуючи в такий спосіб соціальну значущість як фахівця і новатора, розвиваючись як особистість.

Але до поняття само маркетинг входить не лише успішна самореклама для працевлаштування або ж просування кар'єрного росту, це ще й спосіб періодично підвищувати власну «ринкову ціну» і рівень своєї професійно-суспільної актуалізації.

Близькою до концепції само маркетингу є концепція егомаркетингу (egomarketing), де «ego» з англійської мови – самолюбство, его, егоїзм). Характерними рисами егомаркетингу є самопросування себе як лідера думок, з наявними знаннями, вміннями, природними талантами та професіоналізмом у певній сфері через мобілізацію особистістю конкретних послідовних і подолання труднощів. Однак слід зауважити, що в егомаркетингу пріоритетними стають цінності себе та своїх ідей, а не конкретних, актуальних запитів, які турбують

споживачів. Самомаркетинг можна розглядати як частину підприємницької компетентності, адже він передбачає вміння аналізувати й прогнозувати ситуацію на ринку праці, адаптуватися відповідно до нього та підвищувати цінність себе як професіонала, експерта в певному питанні соціального значення, а на підставі цього – перетворювати свою «робочу силу», свої ресурси у вигідний і затребуваний «товар». Отже, метою будь-якого маркетингу є дослідження цінностей та потреб споживачів з подальшою пропозицією, відповідно до запитів. Метою самомаркетингу є дослідження й ефективна реалізація себе, як фахівця в конкретній сфері. У процесі само маркетингу фахівець зосереджується спочатку на собі, своїх знаннях, уміннях, навичках, особистісних рисах, на вивченні і аналізі діяльності та вимог сучасного ринку праці, поступово зміщуючи акценти на пошук стратегії свого розвитку та свідомо використовуючи певні інструменти та технології маркетингу. Поняття «само маркетинг» походить від англійського self-marketing, де «self» - «себе, собі», а «marketing» - діяльність у сфері ринку. Це один із типів маркетингу особистості, суб'єктом якого є сама особистість. Самомаркетинг часто порівнюють з персональним брендом («self-branding» - створення та просування себе як бренда), самопросуванням («self-promotion» - самореклама, просування на ринку самого себе), адже в його процесі використовують інструменти брендингу, реклами для створення іміджу й «розкручування» себе як професіонала, тому, що економіці України потрібні фахівці, здатні працювати активно, зацікавлено, з високою професійною майстерністю та новаторським підходом.

Роботодавці ставлять певні вимоги до потенційних працівників, серед яких: глибока теоретична підготовка, комунікабельність, здатність до швидкого «реагування», здатність мислити на перспективу, організованість, трудова дисциплінованість. Сучасний молодий фахівець для досягнення професійного успіху повинен: 1) уміти креативно й оперативно розв'язувати поставлені завдання та вирішувати виникаючі проблеми, 2) уміти прогнозувати та моделювати результати власної професійної діяльності; 3) опановувати іншомовну комунікативну компетенцію з метою ознайомлення із світовим досвідом та практиками; 4) швидко знаходити, обробляти й аналізувати потрібну інформацію; 5) мати свідому потребу в підвищенні рівня знань протягом усього життя.

В професійно-технічному училищі № 26 м. Кременчука використовуються різні підходи і технології з питань консультування з професійної кар'єри учнівської молоді, а саме: як фахівця, який засвоїв певні знання, навички й досвід; як особистості, яка працює у площині «людина-техніка», та має соціально важливі риси; як «робочої сили», що в складі певного закладу формує його імідж, якість послуг, конкурентоспроможність на ринку праці та лояльність споживачів послуг до установи.

Список використаної літератури

1. Алексеєнко Т. Ф., Аніщенко В. М., Балл Г.О. Біла книга національної освіти України / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ: Інформ. Системи, 2010.
2. Біла книга як документ державної політики. Європейський інформаційно-дослідницький центр. 2016.
[URL: http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/dokuments/28870.pdf](http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/dokuments/28870.pdf) (дата звернення 19.11.2019).
3. Брич В. Я., Снігур Х.А. Нетворкінг: поняття та особливості застосування в управлінні персоналом. Вісник Хмельницького національного університету. 2017. № 5 (251). С. 108-111.

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Кучмик Г.К.,
 викладач-методист Колківського вищого
 професійного училища Волинської області

В сучасних умовах, коли соціалізація індивіда, надання йому бажаного соціального статусу залежать від його інтеграції в професійно-трудову діяльність, процес формування професійної кар'єри стає достатньо складним. Сучасне суспільство характеризується високим рівнем диференціації. Труднощі побудови професійної кар'єри полягають у тому, що система ціннісних орієнтацій і норм, що утворюють професійно-трудову етику, знаходиться в процесі трансформації.

Під час кар'єрного консультування ставляться три діагнози з проблем кар'єри клієнта: диференційний (в чому полягає проблема?), динамічний (чому виникли проблеми?) і прецедентний (як може бути вирішена проблема?).

За допомогою консультування учнів професійно-технічних училищ, майбутніх молодих спеціалістів, потрібно розвивати їхні кар'єрні пріоритети, навчити знаходити сильні сторони як професіонала, найкраще презентувати свою кандидатуру потенційним роботодавцям на сучасному ринку праці, щоб яскраво вирізнитись з-поміж конкурентів.

При запровадженні кар'єрного консультування необхідно враховувати сформоване бачення кар'єрного шляху та постановку професійних цілей, актуальну інформації про ринок праці і розуміння свого місця на ньому, правильне позиціонування себе як спеціаліста перед потенційними роботодавцями, знання своїх сильних сторін та зон розвитку, стратегію роботи з ними, вміння презентувати всі вище зазначенні пункти у резюме.

Кар'єрне консультування можна розглядати як багаторівневу процедуру, на кожному з етапів якої досягаються конкретні результати, спрямовані на посилення психологічних можливостей, підвищення професійної самосвідомості особистості, конкретизацію кар'єрних уподобань та перспектив, визначення тактики та стратегії подальшої трудової поведінки.

Найважливішою умовою ефективності кар'єрного консультування є дотримання ряду принципів: співробітництва – учасники консультативного процесу займають рівноправні партнерські позиції; безоціночного ставлення та доброзичливості – уникання ідеологізації, моралізування та ігнорування внутрішньої сутності учня; діалогу – незважаючи на те, що процедура консультативного процесу має досить формалізований характер, його учасники перебувають у постійному контакті, обговорюють питання, що виникають в ході консультативної взаємодії; орієнтації на норми та цінності учня – зосередження на кар'єрних запитах і проблемах учнів; обережного ставлення до порад – уникання поспіху, неконтрольованих суджень з приводу звернень щодо життєвої ситуації учня; конфіденційності – інформація, отримана в ході консультативного процесу, не обговорюється з іншими без згоди її учасників.

Важливо визначитись з чинниками та обставинами, які впливають на процес кар'єри: соціально-професійні чинники (загальні та спеціальні знання, кваліфікація, виробничі успіхи, професійні здібності); особистісні якості (працездатність, трудова й соціальна активність, орієнтація та установки, соціально-психологічні властивості); випадкові обставини (вдалий збіг обставин, походження, добрі стосунки з керівником); демографічні чинники (стать, вік, природні дані).

Методично доцільно проводити наступні види кар'єрного консультування: експрес-консультації; короткострокові консультації; тривалі (глибинні) консультації.

Важливо вирізняти психологічний, соціально-психологічний та соціологічний аспекти у консультуванні.

Посилення конкуренції, збільшення інформаційного навантаження, модернізація освітніх систем актуалізують розвиток такого виду допомоги, як консультування з питань кар'єри. Віднайти свій трудовий шлях, самореалізуватись і розкрити свій внутрішній потенціал – такі основні цілі у роботі з людьми, які прагнуть досягнути успіху у житті або ж відчувають потребу у кваліфікованій допомозі спеціалістів.

За допомогою консультування учнів професійно-технічних училищ, майбутніх молодих спеціалістів, потрібно розвивати їхні кар'єрні пріоритети, навчити знаходити сильні сторони як професіонала, найкраще презентувати свою кандидатуру потенційним роботодавцям на сучасному ринку праці, щоб яскраво вирізнитись з-поміж конкурентів.

Педагогічна ефективність консультування з професійної кар'єри учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти забезпечується шляхом здійснення психолого-педагогічного супроводу кар'єрного розвитку особистості на засадах компетентнісного підходу; розвитку мотивації кар'єрного зростання; активізації та вдосконалення діяльності психологічної служби ПТНЗ; використання інтерактивних технологій консультування. Консультування з

професійної кар'єри призводить до позитивних зрушень в ієрархії факторів впливу на вибір майбутньої кар'єри.

Отже, методичне забезпечення консультування учнів з планування та реалізації професійної кар'єри покликане сприяти більш успішному самовизначенню індивідів у їх професійному житті.

Список використаної літератури

1. Ахмеров Р. А. Міжнародна наукова конференція «Каузометрия в дослідженнях психологічного часу і життєвого шляху особистості: минуле, сучасне, майбутнє» / Р. А. Ахмеров // Психологічний журнал. – 2008. – Т. 29, № 5. – С. 119 –122.
2. Зайцев Г. Г. Управління діловою кар'єрою: навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів / Г. Г. Зайцев/. – М.: Академія, 2007. – 256 с.
3. Кочюнас Р. Основи психологічного консультування / Р. Кочюнас/. – М., 1999.
4. Могілевкіна Е. Портфоліо кар'єрного просування як сучасна технологія планування і розвитку кар'єри випускників вузів / Є. Могілевкіна // Управління персоналом. – 2006. – № 5.

ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Ромашко О.С.,
практичний психолог професійно-технічного
училища № 26 м. Кременчука

В час, коли держава потребує великої кількості висококваліфікованих робітників і завданням закладів освіти є підготовка випускника до сучасного життя, актуальним є вибір таких засобів, форм та методів навчання, які б стимулювали учнів усвідомлено управляти власною активністю задля розвитку необхідних професійних якостей та планування траєкторії професійного розвитку.

Задля цього сама система підготовки робітничих кадрів, педагогічний колектив та психологічна служба закладу освіти має допомагати майбутнім кваліфікованим робітникам у творенні себе як самодостатнього фахівця та самореалізації на ринку праці, який переживає кількісний і якісний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Нині випускнику, орієнтованому на професійний розвиток та професійний успіх, уже недостатньо сформувати набір певних професійних навичок і мати міцні знання в рамках своєї професії. У нього має бути сформоване уявлення про майбутню професійну кар'єру, навички професійної адаптації й активної поведінки на ринку праці, уміння керувати власним професійним розвитком, вміти відповідально й свідомо ставитися до жорстких вимог сьогодення. Професіонал – це особистість, що розуміє себе і свої

потреби, реально оцінює свої можливості та перспективи, має стійку мотивацію до власного професійного розвитку, вміє налагоджувати стосунки в колективі. Так, у проєкті Концепції реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна освіта» на період до 2027 року визначено, що кінцевим результатом професійної освіти мають стати вмотивовані активні здобувачі кваліфікацій, які прагнуть неперервного професійного розвитку, самореалізації та кар'єрного зростання.

Отже, перед психологічною службою постають задачі: які саме життєві навички, компетентності і погляди формувати, щоб в подальшому житті учень зміг самореалізуватися і бути ефективним як в житті, так і на ринку праці, щоб максимально використовував власні можливості, свідомо керував перебігом свого життя, долав зовнішні обставини, досягав результатів і покращував якість свого життя, міг самоорганізуватись, управляти собою, керувати процесом управління в найширшому сенсі слова – в часі, в просторі, спілкуванні, діловому світі.

Цей напрямок відрізняється одночасно і цілісністю, і багатоплановою своєрідністю заходів, завдяки яким досягається загальна мета. На жаль, відсутній якийсь один інструмент, вправа, застосувавши який ця мета була б досягнута водночас. Людина навчається, самостверджується та реалізовується протягом усього життя в різних професіях, ролях, ідентичностях. А в закладі освіти створюються умови для формування базису для самоактуалізації, як найвищої людської потреби. Результатом роботи стає висока внутрішня мотивація до розвитку, яка, на відміну від учнівського послуху, що реалізується завдяки жорстким процесам управління та зовнішньому стимулюванню педагогами, формується завдяки м'яким процесам управління освітньою діяльністю.

Власне план кар'єри може змінюватися під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Відповідно змінюється стратегія й тактика їх реалізації, що впливає на кар'єрний розвиток особистості. З точки зору психології, кар'єрний розвиток є складовою частиною індивідуально-професійного розвитку. І психолог своєю діяльністю сприяє формуванню внутрішньої мотивації завдяки розвитку в процесі роботи відчуття компетентності внаслідок розуміння своїх можливостей, відчуття «Я знаю, я зможу» та відчуття самодетермінації.

Базовим рівнем, що обумовлює динамічний процес розвитку професійної кар'єри є особиста ефективність, на основі якої здійснюється ефективне управління власними ресурсами: час, простір, комунікації, ділова сфера, кар'єра. Особиста ефективність людини неможлива без досягнення певного рівня розвитку шляхом саморозвитку. Процес саморозвитку здійснюється шляхом подолання перешкод і розвитку особистих якостей, що сприяють досягненню поставлених цілей і завдань (воля, наполегливість, стресостійкість, уміння впливати на людей, тощо). У цьому процесі поєднуються наступні складові: особистісний розвиток (особистісне зростання); інтелектуальний розвиток; професійний розвиток (траєкторія особистого професійного розвитку) (Ким я прагну стати? Що я для цього роблю?); підтримка фізичного стану (здоров'я, саморегуляція,

стресостійкість).

Заходи для розвитку цих складових та компетенцій плануються та реалізуються як індивідуально, так і з групами учнів протягом усього періоду навчання в професійно-технічному училищі, адже найголовніше завдання, яке ставиться – це допомогти молодій людині бути більш свідомою, активною і як результат – ефективною у всіх сферах своєї життєдіяльності, в тому числі і професійній. Яким чином? Перш за все – наданням інформаційних консультацій, а також тренуванням та розвитком важливих для учня якостей, розвитком рефлексії в безпечному середовищі. В узагальненому вигляді напрямки роботи з учнями мають на меті: розвиток комунікативних та організаційних здібностей; розвиток навичок самопізнання та рефлексії; розвиток навичок групової роботи; розвиток навичок подолання конфліктних ситуацій; розвиток творчих здібностей та інтересів; впровадження здоров'язберігаючих технологій; орієнтація в інформаційному просторі та розвиток критичного мислення; вміння будувати свій життєвий план, в т.ч. індивідуальний план професійного розвитку і кар'єрного зростання; робота з цілями професійної діяльності; навички самопрезентації, в т.ч. проходження співбесіди [2, с. 11].

Проведена робота з учнями протягом усього періоду навчання дозволяє навчити їх цілісно бачити та управляти сферами життєвої активності, усвідомлювати власні фактори впливу на процес саморозвитку та професійної сфери зокрема, визначати перспективи власного професійного розвитку та розробити індивідуальний проект розвитку кар'єри.

Список використаної літератури

1. Інноваційна професійно технічна освіта: пошуки шляхів оновлення : матеріали IV-ої Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (25 березня – 5 квітня 2013 р.). – Донецьк : ПО ІПП УМО, 2013. – 278с.
2. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с
3. Професійне виховання майбутніх кваліфікованих робітників : методичний посібник / С.В. Алексєєва, М.І. Вовковінський, Г.В. Грищенко, В.І. Заєц, Д.О. Закатнов, М.Д. Карп'юк, А.М. Москаленко, О.М. Отич, А.В. Селецький, Н.В. Смоляна, Ю.О. Павлов / за загал. ред. Д.О. Закатнова. – К. : Вид-во ІПТО НАПН України, 2012. – 532 с.

ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

Чорна О.М.,

майстер виробничого навчання Державного навчального закладу «Подільський центр ПТО» (м. Кам'янець-Подільський)

Актуальність проблеми планування й розвитку кар'єри обумовлена переходом від планової економіки до ринкової, за якої, зокрема, діє закон попиту та пропозиції, який стосується й ринку робочої сили. При цьому вимоги до основних її характеристик (набір професійних і загальних компетентностей, кваліфікація, професійний досвід, професійна мобільність тощо) можуть суттєво змінюватися під впливом кон'юнктури вітчизняного ринку робочої сили, який суттєво залежить не лише від внутрішніх, але й зовнішніх соціально-політичних та економічних факторів. Ринкова економіка надає досить широкі можливості для розкриття професійного потенціалу працівника, однак, труднощі адаптації до нових соціально-економічних умов і в реалізації індивідуальних можливостей у цих умовах, зазнають усі вікові категорії населення, оскільки кардинально змінюються колишні орієнтири соціального життя. Така ситуація багато в чому обмежує можливості людини приймати оптимальні рішення щодо розвитку своєї професійної діяльності, планування кар'єри й успішної адаптації до мінливих умов ринку. Одним з напрямків подолання даного протиріччя є підготовка молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри.

Становлення в Україні ринкових відносин активізував дослідження комплексу проблем, пов'язаних з професійною кар'єрою. Насамперед її вивчення розпочали соціологи, політологи, економісти, фахівці з менеджменту тощо. З точки зору цих наукових дисциплін кар'єра як правило розглядалася як поступове просування по службових сходинках, що супроводжуються зміною та набуттям нових навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника. Зокрема, у соціології кар'єра визначається як процес просування людини по щаблях виробничої, соціальної, адміністративної або іншої соціальної ієрархії.

Саме у такому контексті її розглядав Ф. Філіппов, який виділяв наступні фактори, що визначають характер кар'єри:

- психологічні (особисті здатності людини, її цілеспрямованість, воля);
- макроекономічні (пануючий тип суспільно-економічних відносин);
- соціальні (можливості, що надаються даним суспільством щодо здійснення кар'єри) [1, с. 262–263]

Вибір молоді людиною професійної кар'єри в значній мірі визначає стиль і спосіб життя. І хоча на планування кар'єри молодих людей усе більший вплив спричиняє майновий і соціальний стан батьків, багато чого залежить від їхніх власних зусиль – ставлення до навчання, цілеспрямованості, що в чималому ступені визначає можливість працевлаштування за фахом і самореалізації в професійній сфері. Кар'єрне консультування можна визначити як процес взаємодії учня з консультантом, що має за мету допомогти молодій людині у вирішенні проблем розвитку її професійної кар'єри.

Розвиток кар'єри як процес включає такі послідовні складові як вибір, освоєння, адаптацію й просування в професії. У процесі кар'єрного консультування учень набуває статусу активного учасника і «головного проектувальника» власної професійної кар'єри, а саме планування кар'єри перетворюється у творчий процес, що сприяє розвитку індивідуального кар'єрного й професійного потенціалу. При цьому визначаються й уточнюються його життєві цілі й пріоритети, розвивається професійна мотивація, зміцнюється позитивний підхід до вирішення життєвих проблем і завдань, формуються навички прийняття самостійних життєво важливих рішень.

Ефективне здійснення консультування для кар'єри передбачає використання психолого-педагогічного інструментарію, який би забезпечував високий рівень підготовки учнів ПТНЗ до вибору і реалізації професійної кар'єри. Одним з напрямів вирішення цієї проблеми є застосування у практиці роботи професійно-технічних навчальних закладів відповідних педагогічних технологій.

При здійсненні консультування для кар'єри учнів ПТНЗ доцільно керуватися такими положеннями:

- консультування для кар'єри не повинне зосереджуватися лише на проблемах пошуку роботи, а основний акцент доцільно перенести на загальні моделі поведінки особистості в житті, тобто консультуванню для кар'єри варто відійти від роботи із проблемою вибору професії й зосередитися на більш широкій області – людському житті в цілому, однією з найважливіших складових якого є професійна праця;

- консультування для кар'єри доцільно спрямувати на допомогу молодій людині в усвідомленні власних можливостей та перспектив соціалізації в процесі реалізації своєї кар'єри; – консультування для кар'єри повинне готувати молодь до вибору стилю життя, складовою частиною якого є професійна діяльність; – консультування для кар'єри повинне допомогти молоді інтегруватися в динамічне соціально-економічне середовище з урахуванням процесів глобалізації та інтеграції;

- консультування для кар'єри може допомогти вийти за рамки стереотипного гендерного мислення на користь об'єктивного аналізу тих професійних можливостей, які юнаки й дівчата бажають розглядати й вибирати [2]. Визначення змісту, форм і методів підготовки учнів ПТНЗ до вибору й реалізації професійної кар'єри передбачає урахування особливостей професійного розвитку особистості, притаманних цьому етапу.

У сучасній освіті, в межах гуманістичної парадигми, широкого поширення набула ідея педагогічного супроводу, що визначається педагогічним впливом на процес формування особистості. Педагогічний супровід вважають процесом, що містить комплекс цілеспрямованих послідовних педагогічних дій, результатом яких є педагогічна підтримка у саморозвитку особистості на основі її рефлексії та супроводження особистості у побудові індивідуальної самоосвіти.

В онлайн-консультуванні педагогічний супровід доцільно розглядати як педагогічну технологію, що уможливорює створення сприятливих умов для підготовки майбутніх фахівців з розвитку кар'єри. Метою педагогічного супроводу у даному контексті стає цілеспрямована кар'єрна підготовка особистості, допомога їй у самовизначенні й самореалізації. За такого підходу педагогічний супровід виконує функцію управління навчальною діяльністю майбутніх фахівців, яка націлена на підтримку й розвиток їхньої індивідуальності, збереження та культивування різноманітності, вивчення індивідуального стилю навчально-пізнавальної діяльності кожної особистості та надання їй адресної допомоги в подоланні тих чи інших проблем. У рамках педагогічного супроводу в онлайн-консультуванні здійснюється індивідуальна педагогічна підтримка студента; надається консультативна допомога при побудові ним власної індивідуальної освітньої програми та визначенні індивідуального темпу її освоєння; відбувається його супровід за індивідуальною освітньою траєкторією або траєкторією професійного становлення. Основними завданнями такого педагогічного супроводу з розвитку професійної кар'єри є систематичне відстеження психолого-педагогічного статусу особистості та динаміки її професійної готовності до цього процесу.

Список використаної літератури

1. Филиппов Ф.Р. Карьера / Ф. Р. Филиппов // Энциклопедический социологический словарь / под ред. Г.В. Осипова. – М. : ИСПИ, 1995. – 940 с.
2. Педагогічні технології підготовки учнівської молоді до вибору й реалізації професійної кар'єри: методичний посібник / [Закатнов Д. О., Орлов В. Ф., Злочевська Л. С., Павлов Ю. О., Локшин В. С. Київ : ІПТО НАПН України, 2015. – 221 с.
3. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти: навчальний посібник / [С. В. Алексєєва, Л. М. Єршова, Д. О. Закатнов, В. Т. Лозовецька, В. Ф. Орлов]; за ред. Д. О. Закатнова. – Житомир: «Полісся», 2018. – 186 с.

ДІЛОВА ГРА ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ВЛАСНОЇ КАР'ЄРИ

Ямковий О.Ю.,

заступник директора з навчально-виробничої роботи, Коледжу інформаційних технологій та землевпорядкування Національного авіаційного університету, кандидат педагогічних наук

У сучасних умовах реформування економіки України зростають і вимоги до підготовки висококваліфікованих та конкурентоздатних фахівців. Особливого значення на ринку праці набувають такі якості випускників закладів освіти, зокрема коледжів та технікумів, як висока професійна компетентність, комунікабельність, ініціативність, мобільність, креативність, здатність до майбутнього професійного та кар'єрного зросту в умовах виробництва. З метою розвитку в студентів професійних та особистісних якостей, необхідних для здійснення успішної кар'єри, важливими є використання в навчальному процесі інтерактивних технологій навчання. Сьогодні найбільш поширені такі інтерактивні технології навчання, як ділові ігри, професійно зорієнтовані тренінги, проектна діяльність, моделювання діалогових та дискусійних виробничих ситуацій тощо.

Розглянемо ділову гру як один з універсальних методів підготовки майбутніх фахівців до професійної діяльності. Ділову гру у науковій літературі розуміють як імітацію професійної діяльності. Моделювання в діловій грі типових ситуацій, що виникають у реальній практиці професійної діяльності сучасного фахівця, створює умови максимального наближення до виробничих процесів різних видів професійної діяльності. У студентів – учасників гри розвиваються практичні навички роботи в умовах трудового колективу, вони набувають досвіду управління, керівництва й організації колективу, освоюють навички комплексного творчого розв'язання проблем [1].

Підвищений інтерес до використання ділових ігор у професійній підготовці фахівців зумовлений їх відмінністю від традиційних методів навчання, а саме: процес навчання при використанні ділових ігор максимально наближений до реальної практичної діяльності; ділова гра є ігровим методом навчання, де всі учасники виступають у різних ролях і приймають рішення відповідно до інтересів своєї ролі; ділова гра є колективний метод навчання, у той час, як традиційні методи орієнтовні на індивідуальне навчання; у ділових іграх спеціальними засобами створюється певне емоційне налаштування гравців, так зване «кероване напруження» [2]. Безперечною перевагою ділових ігор є те, що в студентів ще під час навчання в закладі освіти формується уявлення про кар'єрне зростання за обраним фахом.

Сьогодні існує багато видів ділових ігор, які можуть різнитися методикою проведення і поставленими цілями. Усі ділові ігри можна класифікувати за часом проведення (ігри без обмеження часу, з обмеженням часу, в реальному часі); за оцінкою діяльності (гру кожного учасника оцінюють або ні); за остаточним результатом (ігри з жорсткими правилами та відкриті ігри); за завершальною метою (навчальні, пошукові, констатуючі); за методологією проведення (рольові, групові, імітаційні, організаційно-діяльнісні, інноваційні, ансамблеві); за сферою використання (промислові, навчальні, кваліфікаційні) [3].

Ефективність ділової гри в професійному становленні майбутнього фахівця і підвищенні результативності навчання студентів багато в чому залежить від методики і технології організації, її проведення. Одні вчені стверджують, що методика її розробки повинна бути єдиною, не залежно від того, чи є гра навчальною, дослідницькою, управлінською, імітаційною. Інші вважають, що стандартних методик в організації і проведенні ігор не існує.

У процесі розробки технології методу гри в основному виділяються такі етапи: етап підготовки, який включає в себе розробку гри (сценарій, план, опис, зміст інструктажу, підготовка матеріального забезпечення гри) та вступ до гри (постановка проблеми, умови, правила, розподіл ролей, формування груп, консультації); етап проведення: групова робота над завданнями (робота з джерелами, тренінг, мозковий штурм, робота з ігротехніком) і міжгрупова дискусія (виступ групи, захист результатів, правила дискусії, робота експертів); етап аналізу й узагальнення (вихід із гри, аналіз, рефлексія, оцінювання та самооцінювання роботи, висновки й узагальнення, рекомендації) [4]. Ділова гра залежно від змісту може тривати від 1 до 2-3 академічних годин, тобто це можуть бути невеликі фрагменти або повноцінна ділова гра.

Таким чином, ділова гра є ефективним засобом розвитку професійно усвідомленої особистості, здатної на творчий саморозвиток, орієнтованої на кар'єрне зростання як під час занять, так і в майбутньому на виробництві.

Список використаної літератури

1. Катеруша О. В. Ділові ігри як засіб активізації пізнавальної діяльності студентів / О. В. Катеруша // Вища школа: науково-практичне видання МОН України. – 2009. – № 12. – С. 53–61.
2. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение [учебник] / В. Я. Платов. – М.: Профиздат, 1991.
3. Ортинський В.Л. Педагогіка вищої школи [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / В.Л. Ортинський. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
4. Ігри дорослих. Інтерактивні методи навчання / Упоряд. Л. Галіцина. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с.

СЕКЦІЙНЕ ЗАСІДАННЯ 5. ВИКОРИСТАННЯ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ У КОНСУЛЬТУВАННІ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

ВИКОРИСТАННЯ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ У КОНСУЛЬТУВАННІ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Буренкова Т.М.,
майстер виробничого навчання професійно-
технічного училища № 26 м. Кременчука

Однією з найважливіших особливостей нашого часу є перехід розвинутих країн світу від постіндустріального до інформаційного суспільства, а тому, питання інформатизації всіх сфер суспільного життя є одним з пріоритетних завдань професійно – технічної освіти та держави в цілому.

До найважливіших стратегій розвитку молоді відноситься, зокрема, інформаційні технології, підготовка молодих професійних кадрів до життя у інформаційному суспільстві і створення умов до вдосконалення та накопичення знань, умінь. Наскільки успішно буде вирішено це завдання визначною мірою залежить розвиток країни і її місце у світовій спільності.

У сучасному професійному суспільстві життя без використання сучасних інформаційних технологій немислимо. Професійні знання в різних галузях діяльності: сфери послуг, харчової промисловості, спеціальних дисциплін, металообробних професій, загальноосвітніх дисциплін, електротехнічних дисциплін та інших. Кожен день впроваджуються різні сучасні системи сучасного автоматичного керування, робототехніка та електроніка, сучасні Smart технології, штучний інтелект, автоматизовані системи керування виробничими процесами. Ці системні процеси і сучасні пристрої, їх методи і прийоми використання постійно оновлюються. Тому, потрібно постійно вдосконалювати свої знання, крокуючи з сучасними оновленнями в виборі своєї професії.

Для того, щоб автоматизувати ІТ-процеси, потрібні фахівці, у тому числі консультанти, які зможуть професійно поради́ти або порекомендувати найбільш ефективні програмні засоби, які зможуть вирішати проблемні моменти на виробництві. При цьому не слід забувати, що прийняті рішення не завжди залежать від інформаційної системи, а від керівництва підприємством. Тому інформаційні системи служать лише для обробки і зберігання даних і для підтримки прийнятих рішень з керівництвом управління на виробництві.

Взагалі, автоматизація системи управління вимагає ретельного розгляду основних її забезпечуючих підсистем – все це обов'язок консультанта з ІТ.

Консультант з ІТ – це професійний фахівець високого рівня підготовки, який постійно самовдосконалюється з різних областей професійних знань.

Важливість консультування полягає в тому, що вчасно отримана інформація від консультанта дозволить оптимальним шляхом застосувати ІТ та різко підвищити динамічність виробничого процесу і скоротити час та тривалість роботи висококваліфікованого персоналу.

Основні і додаткові консультативні послуги з професійної кар'єри :

- проектування і впровадження корпоративних інформаційно-технологічних систем;
- технічна підтримка та консультування з комп'ютерних мереж, включаючи обчислювальні системи, локальні мережі, системи телекомунікацій на виробництві;
- інтеграція програмних продуктів, запуск та обслуговування таких систем;

- комплексні аналітичні дослідження в області виробництва високотехнологічної продукції;
- організація консультантами семінарів, вебінарів для працівників замовника на виробництві для ефективного використання технологій у відповідній професійній галузі;
- допомога консультантів замовнику у виборі ефективної, дієвої стратегії для своєї професійної області.

Таким чином, найпродуктивнішим та найефективнішим каналом інформації та ІТ технологій у світі для консультанта з будь-якої сфери професійної діяльності є глобальна мережа Інтернет, що дає змогу ефективно використовувати її для впровадження інновацій у різних сферах професійної діяльності.

Список використаної літератури

1. Енциклопедія освіти / Академ. пед. Наук України:[гол. ред. В.Г. Кремень]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
2. Андрущенко В.П. Проблеми і перспективи розвитку вищої освіти в Україні на зламі століть // Директор школи. – 2000. – № 42, 43. – С. 1-2, С. 8-9.
3. Гриценко В.Г. Інформаційна технологія управління навчальним навантаженням у вищих навчальних закладах. / В.Г.Гриценко // Інформаційні технології в освіті. – 2010. – № 8. – С. 61-68.

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Клещенко І.М.,
викладач Криворізького професійного гірничо-металургійного ліцею

Професійне зростання кожного випускника ЗП(ПТ)О все більше залежить від того, наскільки він здатний своєчасно отримувати, адекватно сприймати і продуктивно використовувати нову інформацію в своїй роботі, діагностувати свою діяльність, усвідомлювати інформаційну ситуацію, яка складається.

Велику роль у формуванні інформаційної культури грає така освіта, яка формує фахівця інформаційного співтовариства, виробляючи у нього навички та вміння диференціації інформації; виділення значущої інформації; вироблення критеріїв оцінки інформації; виробництва інформації і подальшого її використання.

В даний час професійна (професійно-технічна) освіта при підготовці спеціалістів забезпечує лише комп'ютерну грамотність здобувачів освіти, в кращому випадку - їх інформаційну грамотність. Що ж стосується формування інформаційної культури у майбутніх кваліфікованих робітників, то це завдання має вирішуватися більш цілеспрямовано і комплексно.

Соціальне замовлення на спеціаліста диктує вимоги до його знань і вмінь в

області нових інформаційних технологій, а значить і до його інформаційної культури.

Сукупність обов'язкових умінь і навичок особистості, що визначає його інформаційну культуру, включає в себе наступні елементи:

- грамотність і компетентність в розумінні природи інформаційних процесів і відносин; означають не тільки оволодіння знаннями і способами діяльності у сфері інформатизації, а й способами інформаційного пізнання (пошуку, відбору, структурування, системного аналізу інформації);

- гуманістично-орієнтовану інформаційну ціннісно-смыслову сферу особистості (мотиви, потреби, цілі, прагнення, інтереси, світогляд);

- розвинену інформаційну рефлексію; є відстеження людиною цілей, процесу і результатів своєї діяльності з присвоєння інформаційної культури, а також усвідомлення тих внутрішніх змін, які в ньому відбуваються;

- творчість в інформаційній поведінці і соціально-інформаційної активності; має безліч граней від створення власних теорій, відкриття інформаційних закономірностей до знаходження нестандартних рішень, проявів самостійності, здатності бачити нову для себе проблему в різних інформаційних ситуаціях.

Інформаційна культура вбирає в себе знання з тих наук, які сприяють її розвитку і пристосуванню до конкретного виду діяльності (кібернетика, інформатика, теорія інформації, математика, теорія проектування баз даних і ряд інших дисциплін), а також включає в себе прикладні аспекти професійної діяльності. Тому можна стверджувати, що невід'ємними частинами інформаційної культури є, з одного боку, знання інформаційних технологій і вміння їх застосовувати як для автоматизації рутинних операцій, з іншого боку, вміння їх використовувати у професійній діяльності, що вимагає від суб'єкта професійно-інформаційної діяльності нетрадиційного творчого підходу.

Виходячи з цієї думки слід визнати, що формування даної культури в процесі професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників є невід'ємною стороною освітнього процесу професійної (професійно-технічної) освіти.

Для розвитку інформаційної культури майбутнього кваліфікованого робітника процес навчання у ЗП(ПТ)О необхідно організувати так, щоб він стимулював занурення здобувачів освіти в роботу з інформацією, спонукав їх свідомо формувати і розвивати навички роботи з інформацією, давав можливість закріплювати отримані навички в безпосередній освітній діяльності.

У цих умовах перед професійною (професійно-технічною) освітою стоїть завдання підготовки фахівців до професійної діяльності з урахуванням активного впровадження інформаційних технологій в усі сфери життя і, відповідно, створення таких педагогічних умов використання інформаційних технологій в освітній діяльності, які сприяли б оптимальному формуванню знань, умінь і навичок у цій галузі.

Інформатизація суспільства і освіти вимагає освоєння інформаційних технологій майбутнім кваліфікованим робітником як невід'ємних елементів

сучасної культури. Таким чином, успішність інтеграції інформаційних технологій в освітній процес визначається вмотивованістю учнів до застосування цих технологій.

Ще один додатковий стимул використання комп'ютера полягає не в прагненні формалізувати освітній процес, а в бажанні використовувати можливості інформаційних технологій у професійній діяльності. Для цього необхідно створювати свого роду проблемні ситуації, в яких предметом обговорення і дослідження була майбутня професія здобувача освіти.

Включення взаємодії з інформаційними технологіями в якості обов'язкового елемента структури організації освітньої діяльності здобувачів освіти є необхідним.

Список використаної літератури

1. Алексеева С. В. Онлайн-консультування з розвитку професійної кар'єри: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ. 7,14 квітня 2016 р.) Т. II. / Інституту ПТО НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – Київ : ПТО НАПН України, 2016. – С. 30-32. – Режим доступу <http://lib.iitta.gov.ua/165907/1/ASV.pdf>.

2. Закатнов Д. О. Організаційно-педагогічне забезпечення підготовки учнівської молоді до планування кар'єри // Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання [та ін.]. – К., 2007. – Вип. 10, кн. 2. – С. 373-380.

3. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до формування кар'єри майбутніх фахівців // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук.праць: / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [ред. кол.: О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – № 8 – С. 21-28.

4. Орлов В. Ф. Концептуальні засади формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх // Підготовка учнів ПТНЗ до планування й реалізації професійної кар'єри: теорія і практика: монографія / [С. В. Алексеева, Д. О. Закатнов, В. Ф. Орлов та ін.]; за наук. ред. Д. О. Закатнова. - К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 34-63.

ВИКОРИСТАННЯ ІТ-ТЕХНОЛОГІЙ У КОНСУЛЬТУВАННІ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Сірант Л.В.,
старший викладач Вищого професійного
училища № 36 (с. Балин, Хмельницька обл.)

Стаття присвячена проблемі використання інформаційних технологій консультування майбутніх кухарів з розвитку професійної кар'єри, актуальність яких зумовлена специфічними особливостями кухарської діяльності.

Обґрунтовано використання мережі Інтернет у процесі підготовки майбутніх дизайнерів до розвитку професійної кар'єри, зокрема: презентації власної творчості у віртуальному середовищі, створення й використання творчого портфоліо тощо. Проаналізовано можливості і виявлено основні переваги впровадження мережі Інтернет у процес підготовки майбутніх кухарів. Розкрито роль інформаційних технологій на формування професійної свідомості майбутніх кухарів щодо усвідомлення власних можливостей у професійній кар'єрі, планування та прогнозування кар'єрної перспективи. Охарактеризовано можливості використання хмарних сервісів й блогів у процесі консультування майбутніх кухарів з розвитку професійної кар'єри.

У наш час кар'єру розглядають як шлях до професійної досконалості, фахового досягнення, престижного соціального статусу та становища у суспільстві. Підготовка майбутніх кухарів до розвитку професійної кар'єри вимагає використання великої кількості наочних матеріалів та інтерактивних засобів, що в свою чергу позитивно сприяють кар'єрній активності у сфері харчування протягом професійного життя. Використання інформаційних технологій консультування з розвитку професійної кар'єри у процесі підготовки майбутніх кухарів сприятиме забезпеченню особистісно орієнтованого та диференційованого підходу, підвищенню пізнавальної активності за рахунок різноманітної відео- та аудіо інформації, використанню у навчанні здобутків новітніх технологій, відбору кар'єро-орієнтованого змісту, удосконаленню навичок самостійної роботи в інформаційній мережі Інтернет, можливостей здійснювання самоконтролю.

Основні дидактичні властивості інформаційних технологій і функції Інтернету, як самої глобальної інформаційної та комунікаційної технології, полягають у можливостях інтерактивного характеру комунікації, забезпеченні дружнього інтерфейсу, роботи з мультимедіа, високої швидкості отримання інформаційної консультації. Зокрема, при консультуванні з розвитку професійної кар'єри можливо використання хмарних сервісів для кар'єрної освіти майбутніх кухарів. При налагодженні системи онлайн-консультування доцільним є використання блогів.

Проаналізуємо можливості використання інформаційних технологій у процесі підготовки майбутніх кухарів до розвитку професійної кар'єри. Відомо, що якісна підготовка майбутніх кухарів до розвитку професійної кар'єри значною мірою залежить від якості отриманих знань, наявності практичних навичок роботи з технологіями у сфері харчування та передовими інформаційними системами. Особливого значення у професійній підготовці до розвитку кар'єри набувають хмарні технології як потужний інноваційний засіб для бізнесу.

Веб-орієнтовані хмарні технології мережі Інтернет використовуються для планування й управління проектами, надають можливості отримання довідкової інформації, швидкості обробки великих об'ємів даних для обґрунтованого прийняття рішень.

За такого підходу веб-орієнтовані хмарні технології мережі Інтернет використовуються для професійної досконалості майбутніх кухарів, що безумовно сприятиме кар'єрному розвитку. Використання значної кількості додатків з хмар потребує від майбутніх фахівців знання хмарних технологій і наявність практичних навичок роботи з сучасними бізнес-додатками й інформаційними системами у хмарах, а отже мають бути включені у програму підготовки до розвитку професійної кар'єри.

Важливою формою підготовки майбутніх кухарів до розвитку кар'єри є блоги. Блог – це безкоштовний особистісний веб-сайт, який легкий у користуванні і є специфічною формою організації спільноти користувачів навколо певного автора блога. Блог (англ. blog, від web log, "мережний журнал або щоденник подій") – це веб-сайт, основний вміст якого записи, що регулярно додаються, а це дає можливість швидко публікувати думки, отримувати коментарі на них, спілкуватися з людьми та багато чого іншого. Автор блога повинен постійно стежити за організацією матеріалів, створюючи зручну просту навігацію по архівах. Блоги розрізняють: за тематикою: персональні (особисті), тематичні блоги; за типом змісту: фотоблог, подкастинг (podcasting, скорочення від iPod и broadcasting) - розміщується аудіо та відео матеріали, також RSS канал для плеєрів, відеолог (vlog, «video blog») – розміщуються відеофайли, вставлені в спеціальний проигрыватель, моблог «мобильный блог» – оновлення інформації здійснюється віддалено з мобільного телефону або КПК.

Використання блогів як форми підготовки майбутніх кухарів до розвитку кар'єри є важливим аспектом цього процесу. Зокрема, мова йде про тематичні професійні блоги або професійні тематичні блоги.

Так, тематичні професійні блоги характеризуються високою відвідуваністю, регулярною та інтенсивною публікацією та поступовим, але впевненим знеособлюванням. Тематичні професійні блоги ведуться професіоналами у певній сфері, при цьому автори ставляться до своїх ресурсів більш серйозно, ніж до “просто захоплення”: вони пишуть регулярно, корисно і надзвичайно цікаво. Такі блоги можуть виконувати різну роль: підтримувати основний бізнес автора, виступати своєрідним освітнім майданчиком, бути “центром підвищення кваліфікації” для блогера та його спільноти тощо.

Використання інформаційних технологій консультування у процесі підготовки до розвитку професійної кар'єри спрямовано на формування у майбутніх кухарів самосвідомості, поглибленню розуміння власних здібностей і можливостей, формуванню ціннісного ставлення до професійної кар'єри, свого таланту, вмінь встановлювати та підтримувати контакт з майбутніми професійними середовищем.

Використання WAP або GPRS технологій дає можливість зробити онлайн-консультування гнучким, доступним і персоналізованим. Як свідчить досвід, існують різні форми надання онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри. Загалом форми онлайн-консультування умовно

можливо поділити на комунікаційні та інформаційні. До комунікаційних відносяться Skype, блоги, YouTube, Facebook, Twitter, до інформаційних – веб-ресурси, хмарні технології, дистанційні форми навчання. Визначені форми онлайн-консультування майбутніх фахівців з розвитку професійної кар'єри мають цілу низку позитивних динамічних характеристик, а саме: гнучкість, зручність, модульність, відповідність здібностям окремого студента, раціональність з можливістю використання великого обсягу навчальної інформації, інтерактивність й активне спілкування, відсутність психологічних бар'єрів, географічна необмеженість. Незалежно від використання форм онлайн-консультування, основним завданням цього процесу є надання інформації майбутнім фахівцям щодо можливостей кар'єрного розвитку та допомоги у вирішенні проблем профорієнтації. Інформація щодо кар'єрного розвитку може бути розміщена на навчальному сайті.

Список використаної літератури

1. Арсланов Ф. Г. Образ профессии как элемент карьерной ориентации в сознании учащихся в их профессиональном становлении / Арсланов Ф. Г., Соловьева Ю. В. // Пед. науки. – 2008. – № 2. – С. 129–131.
2. Борисюк А.С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен: [етапи, типи проф. кар'єри] / А.С.Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101.
3. Калениченко Р.А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р.А.Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти: зб. наук. пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т “Харк. політехн. ін-т”. – Х., 2006. – Вип.9/10. – С.129–135.
4. Міропольська М. А. Професійна орієнтація як основа формування та побудови професійної кар'єри / М. А. Міропольська // Бюл. Ін-ту підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – 2004. – № 2. – С. 17–19.
5. Чернышев Я.А. Понятие "профессиональная карьера": сущностно-содержательная характеристика / Я.А.Чернышев // Мир психологии. – 2007. – № 4. – С. 257 – 267.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТА ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ, ЯК НЕОДМІННОЇ СКЛАДОВОЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

Чеб С. С.,
викладач Луцького центру професійно-технічної
освіти (Волинська область)

Одним з головних завдань сучасного етапу глобалізації, інформатизації, впровадження ринкових важелів виробництва є підготовка конкурентоздатного кадрового потенціалу як головної рушійної сили організації, за умови, що персонал є її основним багатством. Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність здійснення професійної діяльності на засадах системного вдосконалення професійних знань та умінь у відповідності з вимогами конкретних умов праці [1].

Важливе місце при плануванні професійної кар'єри, вдосконалення професійних знань, умінь та навичок відіграють інформаційно-комунікаційні технології та ресурси мережі Інтернет. Основні дидактичні властивості інформаційних технологій і функції Інтернету, як самої глобальної інформаційної та комунікаційної технології, полягають у можливостях інтерактивного характеру комунікації, забезпеченні дружнього інтерфейсу, роботи з мультимедіа, високої швидкості отримання інформаційної консультації [2].

Серед основних Інтернет сервісів, які можна використати для формування професійної кар'єри майбутніх фахівців виділимо наступні: соціальні мережі; блоги; технології Google; профорієнтаційні термінали.

Соціальні мережі вже давно є не тільки ресурсами для обміну миттєвими повідомленнями, але й потужними засобами соціально-економічного та інформаційного впливу. Мережі на кшталт Facebook, Instagram переповнені різноманітними спільнотами, де новоспечений фахівець, випускник закладу професійної (професійно-технічної освіти), має можливість поспілкуватись з успішними людьми, долучитись до груп за інтересами, прорекламувати себе та знайти інформацію про вакансії щодо роботи. Сторінка у соціальних мережах в наш час це не лише «мейстрім» сучасного світу, але й двері у світ саморозвитку та самовдосконалення, як висококваліфікованого фахівця на ринку праці.

На рівні з соціальними мережами особливе місце посідають блоги. Ведення блогів також є сучасною світовою тенденцією. Використання блогів як форми онлайн-консультування майбутніх фахівців до розвитку кар'єри є важливим аспектом цього процесу. Візьмемо до уваги тематичні блоги професійного спрямування. Тематичні професійні блоги ведуться професіоналами у певній сфері. Перегляд таких блогів сприяє професійному зростанню, адже більшість з них супроводжуються відеоматеріалом, лекціями, семінарами, тренінгами, як наслідок, молодий фахівець має можливість отримати нові знання та визначитись з подальшим напрямком професійної діяльності. До найпопулярніших блог-сервісів можна віднести LiveJournal (<https://www.livejournal.com/>), Blogger (<https://www.blogger.com/>) від компанії Google.

Технології Google не обмежуються лише можливістю ведення блогів. З роками сервіси компанії набувають все більшого поширення у різноманітних галузях сучасного світу. Корисними вони будуть і для формування професійної кар'єри. GoogleDocs, Youtube, GoogleMybusiness, Gmail, Keep – усі ці сервіси є

незамінним помічником як для фахівця-початківця, так і для досвідчених працівників.

Розглянемо для прикладу сервіс GoogleMybusiness. Google Мій бізнес – це безкоштовний і простий у використанні інструмент, який дає змогу представляти на сторінках Google, зокрема в Пошуку й на Картах, компанії та організації. Інформація про компанію має бути підтверджена й актуальна. Так клієнти зможуть дізнаватися правдиві дані та знаходити вас [3]. Google Мій бізнес, це, по суті, онлайн-каталог потенційних роботодавців для молодого фахівця певної галузі та є надзвичайно зручним та легким у користуванні, так само, як і інші сервіси Google.

Важливим помічником з вибору професії є профорієнтаційні термінали, тобто спеціалізовані сайти з профорієнтації. Вони містять масу інформації щодо формування професійної кар'єри, детально опрацювавши яку, випускник закладу П(ПТ)О зможе дізнатися, як вибрати професію правильно. До таких сайтів можна віднести Профорієнтаційний термінал НМЦ ПТО у Волинській області (<http://www.profterminal.volyn.ua>), сайт Kariera.in.ua (<http://www.kariera.in.ua/>), CarrierHub (<http://careerhub.in.ua/>) тощо.

Отже, виходячи з досвіду формування професійної кар'єри як у країнах світу, так і в Україні, бачимо, що цей процес не можливий без широкого використання сучасних інформаційно-комунікаційних та Інтернет технологій. Адже саме ці фактори сприяють підвищенню рівня підготовленості майбутніх фахівців та подальшій їхній успішній кар'єрній самореалізації в професії.

Список використаної літератури

1. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ: 2015. – 279 с.
2. Світлана Алексєєва. Інформаційні технології консультування майбутніх дизайнерів з розвитку професійної кар'єри. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.cuspu.edu.ua/en/kafedra-pedahohiky-doshkilnoi-ta-pochatkovo-osvity/377-naukovi-konferentsii-tdpu/problems-ta-innovatsii-v-prirodnychii-tekhnohichnii-ta-profesiinii-osviti/seksiia-4/4721-informatsiyni-tekhnohiiyi-konsultuvannya-maybutnikh-dyzayneriv-z-rozvytku-profesiynoyi-karyery>.
3. Про службу Google Мій бізнес. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://support.google.com/business/answer/3038063?hl=uk>.

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ УЧНІВ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

Чекригіна Г. Б.,

заступник директора з науково-методичної роботи ДНЗ «Подільський центр професійно-технічної освіти» (м.Кам'янець-Подільський)

Основне завдання навчального закладу – виховати компетентного випускника, конкурентоспроможного у сучасному світі, здатного творчо вирішувати будь-які життєві проблеми, готового до безперервної освіти. Сьогодні необхідно створити таку систему навчання, яка б задовольняла освітні потреби кожного учня відповідно до його здібностей, інтересів і можливостей. Учень – головна фігура навчально-виховного процесу. Учня не вчать, а він вчиться завдяки тому, що бере активну участь у тих питаннях, які хоче вивчати, бере на себе відповідальність за процес і результат навчання [1].

Завдання викладача полягає в пошуку засобів, які можуть забезпечити для учня реалізацію його внутрішньої свободи і вияв ініціативи. Тому педагоги державного навчального закладу «Подільський центр професійно-технічної освіти» активно впроваджують інформаційно-комунікаційні технології в навчально-виховний процес [2].

Використання інформаційно-комунікаційних технологій саме для нашого Центру якраз і полягає у тому, щоб по можливості інтенсифікувати навчальний та виробничий процеси засобами створення електронних, програмованих дидактичних засобів навчання.

Раціональне використання педагогічних програмних засобів (ППЗ) навчального призначення є невід'ємною складовою сучасного навчання. Найбільша перевага цього освітнього продукту полягає в тому, що це не звичайний електронний підручник на електронному носії, а цілісна програма, яка поєднує теоретичні та практичні питання, віртуальні лабораторні роботи та практикуми, має електронний журнал успішності, конструктор уроків, комп'ютерні анімації фізикохімічних процесів, інтерактивні і тестові завдання та багато інших можливостей. ППЗ є не тільки економічно вигідними, а й зрозумілішими для сучасної молоді, робота з ППЗ активізує самостійне мислення учнів. Вони передбачають велику кількість і високу якість ілюстративних матеріалів (рисуноків, графіків, карт, схем, фотографій, відеофрагментів, звукових рядів, інтерактивних моделей, тренажерів, 2D-, 3D-анімацій та ін.), що сприяє високому рівню ефективності навчання. ППЗ дозволяють об'єктивно та достовірно визначати рівні навчальних досягнень учнів за допомогою різноманітних багаторівневих тестів, завдань, тренажерів.

Ефективність роботи викладача підвищується, збільшується складова творчої роботи. Викладач може доповнювати, модифікувати, корегувати підручник з урахуванням вікових, психологічних, соціальних і регіональних умов. ППЗ надає можливість організувати віртуальну лабораторну роботу, яку з тих чи інших причин неможливо провести в реальній обстановці. Структура ППЗ забезпечує можливість ефективного досягнення навчально-виховної мети [3].

Саме у нашому навчальному закладі ППЗ широко використовуються при підготовці кваліфікованих робітників з професій: «Монтажник інформаційно-комунікаційного устаткування», «Електрогазозварник», «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування. Електрозварник ручного зварювання», «Кравець», «Закрійник». Блоги педагогів Центру є елементом «хмарних технологій».

Особливо актуальною проблема самоосвіти педагогів стала в умовах інформаційного суспільства, де доступ до інформації, вміння працювати з нею є ключовими. Інформаційна служба (далі ІС) ДНЗ «Подільський центр ПТО» вжила ряд заходів щодо розширення інформаційного простору навчального закладу, забезпечення інформаційних потреб усіх користувачів освітніми послугами і тих, хто їх надає, створення дидактичного інформаційного простору, сприяння впровадженню інформаційно-комунікаційних технологій у навчальний процес, створенню електронних програмних засобів навчання, використанню медіазасобів у педагогічній праці, навчальному процесі та в позаурочній діяльності.

Спектр діяльності сучасного педагога може бути настільки широким, що поєднати всі результати навчальної та позакласної діяльності в одному документі просто неможливо. У цьому випадку педагоги Центру створюють блог, що об'єднає весь спектр роботи педагога й презентує всі аспекти його діяльності. Багато педагогів трактують свою роботу як певний набір документів, зібраний на комп'ютері. Такий підхід має право на існування, але він застарілий.

Упродовж останніх років Інтернет отримав дуже великого поширення, а аудиторія його настільки виросла, що не оприлюднене в Інтернеті у вигляді блогу педагога можна вважати «недоробленим». Сотні людей не матимуть змоги знайти блог конкретного педагога Центру, не зможуть оцінити його відповідно до заслуг, прокоментувати його, скористатися передовими педагогічними ідеями тощо. Як результат, 75% педагогів ДНЗ «Подільський центр професійно-технічної освіти» мають власні блоги (он-лайніві щоденники), що є також середовищем для спілкування, обміну думками, співпраці. Зрештою блог – це принципово новий світ для навчання, де кожен: чи користувач, чи автор можуть легко досягнути своєї мети або цілі. Саме навчальний інтернет-блог дозволяє більш повно нашим педагогам застосовувати свої знання та вміння на практиці та наблизитись у розв'язанні цілком конкретної задачі – підвищення ефективності навчання своїх учнів. А ще навчальний блог дозволяє самовдосконалюватися педагогу як у знанні свого профільного предмету, так і в освоєнні основ інформатики та повторенню азів іноземної (англійської) мови.

Використання засобів навчання нового покоління у професійно-практичній підготовці вимагає від педагогів значної позафахової підготовки. Таким чином, ефективність сучасних мультимедійних засобів навчання, яка визначається їх інтерактивністю, мобільністю, багатофункціональністю повинна значно підвищувати ефективність використання традиційних технічних засобів навчання. Найголовніше, про що не слід забувати: позитивні властивості засобів нових

інформаційних технологій навчання можуть виявлятися тільки тоді, коли вони органічно поєднуються з традиційними засобами, органічно вписуються у існуючі організаційні форми навчання, доповнюючи систему засобів навчання.

Список використаної літератури

1. Баханов К. О. Що ж таке технологія навчання? // Шлях освіти. – 1999. – № 3.– 24 с.
2. Шевчук Л. І. Розвиток професійної компетентності педагогів закладів профтехосвіти у системі неперервної професійної освіти // Наука і сучасність: Зб. наук. праць. – К.: Логос, 1999. – ч. IV. – С.319-325.
3. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід: метод. посіб. / Уклад.: О. Пометун, Л. Пироженко. – К.: А.Н.Н., 2002. – 136 с.
4. Максимюк С. П. Педагогіка: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 667 с.
5. Новаль Н.О. Інноваційні методи навчання в контексті міжнародного досвіду: Зб. наук. праць «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформаційної економіки» / Під ред. Л. Ф. Кожушко. – Вип. 1. – Рівне: НУВГП.- 2007. – 157 с.
6. Тевлін Б.Л. Професійна підготовка вчителів. – Харків: Видавнича група «Основа», 2006.- 192 с.

Наукове видання

Колківське вище професійне училище
Інформаційно-видавничий відділ
Колківського вищого професійного училища

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СТВОРЕННЯ І
ФУНКЦІОНУВАННЯ ЦЕНТРУ КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ
КАР'ЄРИ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ**

**Матеріали Всеукраїнського науково-практичного он-лайн семінару
5 грудня 2019 року**

Електронне видання

Відповідальний за випуск – **Панасюк Л.Г.** – директор Колківського вищого професійного училища

Комп'ютерне верстання та складання: Н.Г.Гичко, Г.К.Кучмик

Тези подано в авторській редакції.

*За достовірність фактів, назв, дат, посилань на літературні джерела
тощо відповідальність несуть автори.*