



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра «Філософії та педагогіки»

**ДИДАКТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ – КУРС
«РОЗВИТОК КАР’ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ
ПТО»**

**«DIDACTIC TRAINING COURSE “VET TEACHERS’ CAREER
COMPETENCE DEVELOPMENT”**

для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних
працівників



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Розроблені в рамках проекту



<https://pagoste.eu>

Цей проект фінансується за підтримки Європейської Комісії. Підтримка Європейською Комісією виробництва цієї публікації не є схваленням змісту, що відображає лише погляди авторів, і Комісія не може нести відповідальність за будь-яке використання інформації, що міститься в ній

КИЇВ НТУ 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра «Філософії та педагогіки»

**ДИДАКТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ – КУРС
«РОЗВИТОК КАР’ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ
ПТО»**

**«DIDACTIC TRAINING COURSE “VET TEACHERS’ CAREER
COMPETENCE DEVELOPMENT”**

для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних
працівників

Затверджено

*на засіданні Науково-методичної ради Національного
транспортного університету Протокол №6 від «12»
січня 2023 р.*

Перший проректор, професор

_____Олександр ГРИЩУК

Київ 2020

УДК 378.046.4

ББК 74.00я73Д 72

DOI: 10.15587/2519-4984.2017.107496

Дидактичний курс містить теоретичні та практичні матеріали для проведення лекційних та тренінгових занять, спрямованих на формування професійної компетентності майбутніх викладачів, які працюють в закладах професійно-технічної освіти. Виокремлено та схарактеризовано умови і засоби ефективності компетентнісно-орієнтованого управління професійною підготовкою майбутніх інженері-педагогів, а також розглянуті питання планування, реалізації та керування кар'єрним зростанням викладачів у професійно-технічних закладах вищої освіти.

Запропоновано тренінги: «Професійна компетентність викладача професійно-технічного закладу вищої освіти», «Потенційні можливості особистості як фактор розвитку її професійної кар'єри», «Організаційно-педагогічний супровід процесів планування, реалізації кар'єрної компетентності викладачів професійно-технічного закладу вищої освіти».

Дидактичний курс призначений для педагогічних працівників, молодих викладачів, аспірантів, випускників професійно-технічних закладів вищої освіти, які починають свій шлях у педагогічній діяльності.

Укладач: канд. пед.наук, професор кафедри філософії та педагогіки НТУ Бахтіярова Х.Ш.

ЗМІСТ

ЛЕКЦІЯ 1. КОМПЕТЕНТНІСТНИЙ ПІДХІД ЯК ГОЛОВНА УМОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ІНЖЕНЕРА-ПЕДАГОГА

ТРЕНІНГ 1 Професійна компетентність викладача професійно-технічного закладу вищої освіти

ЛЕКЦІЯ 2. ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА.

ТРЕНІНГ 2 Потенційні можливості особистості викладача вищої школи як фактор розвитку її професійної кар'єри.

ЛЕКЦІЯ 3 ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

ТРЕНІНГ 3 Організаційно-педагогічний супровід процесів планування та реалізації кар'єрної компетентності викладачів професійно-технічних закладів вищої освіти.

ЛЕКЦІЯ 1 КОМПЕТЕНТІСТНИЙ ПІДХІД ЯК ГОЛОВНА УМОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ІНЖЕНЕРА-ПЕДАГОГА

Основні поняття: Професійна освіта, «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід», професійна підготовка інженер-педагог.

Основні цільові завдання: Розкрити зміст понять «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід», охарактеризувати педагогічні умови та шляхи формування педагогічних компетентностей майбутніх інженерів-педагогів.

Сформувані вміння: Застосовувати знання щодо необхідності формування системи компетентностей у процесі професійної підготовки майбутніх інженерів-педагогів.

План:

1. Поняття «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід»: визначення, змістовні та процесуальні характеристики.

2. Застосування компетентнісного підходу в процесі педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів.

1. Поняття «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід», визначення, змістовні та процесуальні характеристики



Визначення та розуміння понять «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід».

Згідно концепції розвитку інженерно-педагогічної освіти в Україні, мета її полягає в задоволенні потреб суспільства в професійних освітніх послугах шляхом підготовки висококваліфікованих викладачів-професіоналів для вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації, здатних на інноваційні перетворення навчально-виховного процесу з метою підвищення якості освіти оновлення та осучаснення її змісту.

У зв'язку з цим виникають нові вимоги до сучасних інженерів-педагогів, адже від якості їх освіти значною мірою залежить забезпечення підготовки робітничих кадрів «нового типу» – професійно і соціально-мобільних, готових до роботи в умовах

конкуренції. Якщо розглядати модель інженера-педагога, то практикою доведено, що основними функціями педагогічної діяльності зазначеного фахівця є: технологічна, проектувальна, організаційна, науково-дослідна, креативна. Дані функції уточнені та удосконалені з позицій вимог сьогодення і утворюють відповідні компетенції, а саме: комунікативну, проектувальну, науково-дослідну, менеджерську, креативну.

Визначенню та розумінню понять «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід» останнім часом присвячено багато публікацій, статей, монографій вітчизняних та зарубіжних авторів.

Багатьма науковцями України розглядалася проблема формування компетентності. Значну кількість досліджень здійснено завдяки співпраці МОН України, НАПН України та міжнародних організацій при створенні серії публікацій з освітньої політики, де також були висвітлені основні засади компетентнісного підходу[1]. Зокрема, загальні теоретичні засади про компетенції та компетентність розглядаються у працях Л. Ф. Бурлачука, І. А. Зімньої, І. А. Зязюна, Л. А. Лепіхової, А. С. Соколової, А. В. Хуторського та інших; питання про компетенції та компетентність у професійній діяльності фахівців різних напрямів – у працях Ю. В. Варданян, О. В. Кісельової, О. А. Козирєва, Л. Л. Одинець, О. С. Пейчевої, О. В. Садон, В. А. Семіченко, О. П. Сергєєнкової, В. Ф. Теніщевої, Ю. А. Тукачова, А. М. Федосєєва, О. О. Черепанової, Н. В. Яковлевої та інших; питання про розвиток, формування, структурні моделі компетенцій та компетентності фахівців економічного профілю – у працях С. А. Горобця, А. Грушевої, М. Д. Ільязової, Н. Г. Кошелевої, Л. В. Наумець, М. М. Тхуго, А. О. Фітьмової, І. В. Шерстньової та інших.



У різних словниках тлумачення досліджуваних понять визначається по різному.

«Компетентність»:

- володіння знаннями, що дозволяють судити про щось [2, с. 247];
- якість людини, яка володіє всебічними знаннями у певній галузі [3, с. 254].

«Компетентний»:

- знаючий, обізнаний, авторитетний в певній галузі [4, с. 131];

– коло питань, з якими людина обізнана і які необхідні для здійснення її професійної діяльності [5, с 166];

«Компетентнісний підхід»:

– спроба дати відповідь на запитання, чому і як навчати [6];

– переорієнтація в освітньому процесі «з процесу на результат освіти в діяльнісному вимірі» [7, с 104].

Міжнародна комісія Ради Європи в своїх документах розглядає поняття компетентності як загальні або ключові, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, навчальні навички та вміння, опорні знання. Також компетентності передбачають спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні та соціальні потреби та комплекс ставлень, цінностей, теоретичних і практичних знань [1].

Як бачимо, у колах наукової спільноти, серед вчених, лінгвістів, педагогів, психологів, дидактів, немає єдиного визначення та розуміння понять «компетентності», «компетенцій», «компетентного підходу». Аналіз психолого-педагогічних досліджень свідчить про те, що термінологія компетентісно орієнтованої освіти лише закріплюється в педагогічному тезаурусі. На нашу думку, розроблення чітких концептуальних і методологічних орієнтирів, визначення статусу базових понять компетентісного підходу в системі наукового знання має сприяти підвищенню ефективності професійної підготовки майбутніх фахівців.

Узагальнюючи більшість можливих варіантів, ми схилиємося до думки, що: **компетенція** визначається як предметна сфера, у якій індивід добре обізнаний і виявляє готовність до виконання діяльності. Це відкрита система процедурних, ціннісно-сміслових та декларативних знань, що включає взаємопов'язані між собою компоненти (епістемологічні, особистісні, соціальні), які активізуються та збагачуються в діяльності в міру виникнення реальних життєво важливих проблем, з якими зустрічається їх носій. У той час як **компетентність** — це інтегрована характеристика якостей особистості, результат підготовки випускника ЗВО до виконання діяльності в певних сферах (компетенціях) навчального закладу. Компетентність є не просто сукупність компетенцій, а сукупність компетенцій, що актуалізовані у певних видах діяльності [8].



Щодо сутності компетентнісного підходу до підготовки майбутніх фахівців, то його основними ознаками є поєднання особистісної та діяльнісної орієнтації в освітньому процесі; акцентування уваги на результатах освіти, якими є не лише сума засвоєних знань, умінь та навичок, а здатність людини діяти в різноманітних проблемних, професійних та соціальних ситуаціях. Компетентнісно орієнтована освіта спрямована на формування здатності або готовності особистості мобілізувати всі свої ресурси (системно організовані знання, уміння й навички, здібності й психічні якості), які необхідні для вирішення різноманітних проблем.

Компетентнісний підхід не протиставляється традиційному знанню, а посилює його особистісним та діяльнісним спрямуванням, оскільки стосується особистості й може бути реалізованим тільки у процесі діяльності. Не тільки засвоєння знань, а й оволодіння процесом та засобами діяльності стає важливим компонентом розвитку особистості студента у ході навчання. Первинною і системо утворюючою складовою освітнього процесу стає не процесуальна (навчально-викладацько-оцінювальна), що разом з тим не принижує її важливості, а результативна, виражена в термінах компетентностей. При цьому вимірюваний результат детермінує процес з його досягнення.

Впровадженням компетентнісного підходу у вищій освіті передбачається перехід від кваліфікаційної до компетентнісної моделі випускника, а це означає, що цілі освіти мають бути пов'язані не тільки з виконанням конкретних фахових функцій, але й з інтегрованими вимогами до результату освітнього процесу. У процесі освітньої діяльності у вищій школі має відбутися перехід від засвоєння інформації як предмета запам'ятовування до школи мислення, дії та розвитку здібностей особистості. Це значною мірою має обумовити здатність особистості до практичної діяльності, оволодіння вміннями працювати в нових умовах, до прагнення навчитися жити разом з іншими в умовах невизначеності, полікультурності, ефективно і морально справлятися зі своїми життєвими проблемами.

Отже, впровадження компетентнісного підходу у підготовку майбутніх фахівців, на нашу думку, означає:

– посилення внутрішньої мотивації навчання студентів як джерела саморуху;

- самоорганізацію в процесі навчальної діяльності як умову опанування цілісною діяльністю;
- досягнення студентами особистісно-значимих результатів;
- ефективну взаємодію всіх суб'єктів освітнього процесу.

Актуальність орієнтації сучасної вищої освіти на компетентнісний підхід обумовлено зміною освітньої парадигми зі знаннево орієнтованої на особистісно орієнтовану, необхідністю гармонізації архітектури європейської та української систем вищої освіти, зумовленої Болонським процесом.

Проведений аналіз психолого-педагогічних досліджень свідчить про те, що компетентнісний підхід є домінуючим у визначенні потенційних напрямів інноваційного розвитку системи професійної підготовки. З огляду на те, що викладачі вищої школи мають стати провайдерами компетентнісної підготовки кадрів в освітньому просторі майбутнього, впровадження компетентнісного підходу у підготовку майбутніх інженерів-педагогів вищої професійно-технічної школи є особливо актуальним.

При цьому в рамках компетентнісного підходу можна виділити групу ключових компетенцій, які містяться у рекомендаціях МОН для розроблення освітніх стандартів [9]. Всі компетенції об'єднано у чотири групи: соціально-особистісні, загальнонаукові, інструментальні та професійні компетенції.

Класифікації компетентностей та їх характеристика



Теорія і практика реалізації компетентнісного підходу демонструє безліч варіантів класифікацій компетенцій, яким надається особливе значення в професійній освіті Європейського співтовариства. Серед них відокремлюють професійну компетентність викладача вищої школи.

Професійна компетентність має ієрархічну структуру і складається з ключових (над професійних), загально-професійних та спеціально-професійних компетентностей. До ключових компетентностей, які відображають здатність викладача здійснювати складні культуро відповідні види діяльності, належать громадянська, загальнокультурна, здоров'я збережувальна, інформаційна, цілеспрямованого саморозвитку. Загально-професійні компетентності, прояв яких забезпечує виконання основних видів науково-

педагогічної діяльності, містять психолого-педагогічну, науково-дослідницьку та компетентність із педагогічного менеджменту. До спеціально-професійних компетентностей, які відображають специфіку викладання педагогом конкретної дисципліни, належать фахово-теоретична та фахово-методична компетентності.

Стосовно діяльності інженера-педагога, шляхом аналізу цільових (соціально-професійних) функцій майбутнього викладача інженерних дисциплін, визначені ключові компетенції:

-соціально інформаційна (характеризує володіння інформаційними технологіями і критичне відношення до соціальної інформації, яку поширюють ЗМІ);

-когнітивна (готовність до постійного підвищення освітнього рівня, потреба в актуалізації і реалізації свого особистого потенціалу, здатність самостійно здобувати нові знання і уміння, здібність до саморозвитку);

-спеціальна (передбачає відповідні технічні знання, навички та уміння, розвинуті психолого-педагогічні здібності та особисті якості викладача).

-виховна – (включає культуру усної та письмової мови, знання іноземних мов, соціальну інформованість і компетентне відношення до засобів масової інформації);

-навчально – когнітивно-дидактична(припускає знання пізнавальних здібностей учнів, особливостей цілепокладання і проектування змісту й технології особистісно-орієнтованого навчання);

-розвивальна – (передбачає психолого-педагогічні уміння організувати та керувати навчально-виховним процесом, що спрямовує широту кругозору студента, його високий інтелектуальний рівень, любов до професії, етику поведінки, тощо);

-виробничо-технологічна – спеціальна компетенція. [10, с 63].

Сукупність компетенцій, які відображають вимоги до фахівця, цілі діяльності чи професійної підготовки, утворюють модель професійних компетенцій, яка проектується на конкретну посаду, професію, навчальну програму.

За результатами контент-аналізу встановлено, що компетенції – це інтегрована особистісно-діяльнісна категорія, що формується підчас навчання в результаті поєднання початкового особистого досвіду та здатності застосування набутих знань, навичок та умінь в процесі продуктивної діяльності..

Проектування компетенцій – це досить складний процес, який дає можливість оптимізувати як навчальну діяльність, так і її результати. Водночас необхідно усвідомлювати, що професійна підготовка майбутніх інженерів-педагогів передбачає формування навичок та умінь дидактичного проектування навчальних матеріалів як інженерних, так і психолого-педагогічних, а це неможливо без системної інтеграції діяльнісного, особистісно-орієнтованого й компетентнісного підходів до змісту навчання становлення професіоналізму.

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

Така ідея концептуалізована в змісті Закону України «Про вищу освіту» (2014), де наголошено на важливості формування не тільки професійних знань, умінь і навичок, але й світоглядних та громадянських якостей і морально-етичних цінностей. Однак роль і місце цих якостей у закладах вищої освіти негуманітарного профілю донині чітко не визначено.

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

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

2. Застосування компетентнісного підходу в процесі педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів ***Формування професійних педагогічних компетентностей***

майбутнього інженера-педагога.

Станом на сьогодні найоптимальнішими вважаються види професійних педагогічних компетенцій майбутнього інженера-педагога, які дозволяють отримати модель зазначеного фахівця, а саме:

- методологічна;
- проектувальна;
- креативна;
- комунікативна;
- науково-дослідна.



Формування методологічної компетенції у майбутніх інженерів-педагогів здійснюють упродовж усієї підготовки шляхом безпосереднього та опосередкованого вивчення певних дисциплін, до яких належать «Методологічні засади професійної освіти», «Теорія та методика виховної роботи», «Дидактичні основи професійної освіти», «Методика професійного навчання: дидактичне проектування» та «Методика професійного навчання: основні технології навчання». Протягом навчання відбувається неодноразове звертання до конкретного навчального матеріалу на різних рівнях, що зміцнює його засвоєння, але без зайвого дублювання.

Проектувальна компетенція – найскладніша, адже вона є головною у професійній педагогічній діяльності викладача технічних дисциплін.

Саме вона гуртується на певній методології, демонструючи її адекватність, корисність та результативність і, водночас вона визначає поведінку педагога під час виконання будь-яких дій – тих самих методологічних, а також комунікативних, креативних, менеджерських, науково-дослідницьких.

Відаючи належне винахідливості, спритності, оригінальності, швидкості та іншим рисам особистості викладача, які більше проявляються під час його безпосередньої взаємодії зі студентським, педагогічним чи виробничим колективами, зауважимо, що всьому цьому передують ретельна підготовка, яка, власне, і є основою для проектування.

Зважаючи на потенційні місця працевлаштування та посадові обов'язки інженерів-педагогів (викладач, майстер, інструктор, методист тощо), було визначено дисципліни, які мають забезпечити різні напрямки педагогічного проектування: «Теорія та методика

виховної роботи», «Методика професійного навчання» (у двох частинах) та «Креативні технології навчання». Вони забезпечують виокремленні раніше етапи педагогічного проектування: підготовку, розробку, перевірку та завершення. З кожної навчальної дисципліни розроблено цілі, зміст і технології у вигляді методів, засобів і форм навчання.

Специфіка педагогічної діяльності інженера-педагога полягає в тому, що вона не обмежена зосередженістю на педагогічних діях як таких (суто дидактичних, виховних, організаційних тощо). Ця діяльність відображає специфіку професійної зайнятості робітників виробництва (службовців) та, відповідно, їхню професійну підготовку в професійно-технічних або вищих навчальних закладах (I – II рівнів акредитації). Отже, і творчий компонент підготовки цих кадрів має відображати два компоненти: технічну творчість (стосовно роботи з об'єктами професійної діяльності) на виробництві та педагогічну творчість (стосовно організації та здійснення педагогічної діяльності у зазначених вище навчальних закладах). Це пояснює вибір двох дисциплін – «Основи інженерно-педагогічної творчості» та «Креативні технології навчання», опанування яких має призвести до формування креативної компетенції у майбутніх інженерів-педагогів.

Тенденція досліду – суть освітнього процесу будь-якого рівня та напрямку. Засадами для цієї тенденції є комунікативні процеси, які стосовно освітньої галузі отримують певна властивості:

- переважає навчально-технічне усне та письмове мовлення;
- опрацювання інформації за певними правилами;
- спеціальні принципи спілкування та розв'язання конфліктних ситуацій між викладачами та студентами.

Отже, за таких умов важливо сформувати у майбутніх інженерів-педагогів як базові стилістично-риторичні вміння, так і вміння щодо реалізації розробленого дидактичного проекту під час проведення занять. Для досягнення цієї мети було обрано дві дисципліни – «Риторика» та «Комунікативні процеси у педагогічній діяльності», які й забезпечують формування комунікативної компетенції.



Наступним етапом становлення професійної майстерності майбутніх інженерів-педагогів є вдосконалення складових педагогічної діяльності в

освітньому процесі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах (I – II рівнів акредитації), що сприятиме підвищенню ефективності підготовки фахівців. Відповідно, певної сформованості вимагають уміння як пояснювати нововведення, так і власне «бачити» проблему, визначати рівень її дослідженості та актуальності, формувати експериментальну базу, проводити наукові дослідження, опрацьовувати та впроваджувати в педагогічну практику отримані результати. Все це складає науково-дослідницьку компетенцію педагогічних кадрів, з метою формування якої і вивчають дисципліну «Основи наукових досліджень».

Після вивчення дисципліни «Методологічні засади професійної освіти», «Дидактичні основи професійної освіти», «Теорія та методика виховної роботи», «Методика професійного навчання: дидактичне проектування», «Методика професійного навчання: основні технології навчання», «Основи інженерно-педагогічної творчості», «Креативні технології навчання», «Риторика» та «Комунікативні процеси у педагогічній діяльності» студенти виходять на першу педагогічну практику (9-й семестр) і отримують спеціальне комплексне завдання.

Мета педагогічної практики – забезпечити адаптацію студента до професійно-педагогічної діяльності в умовах реального навчального закладу. Саме практика дає можливість пересвідчитися, наскільки сформована професійна компетентність викладача технічних дисциплін, наскільки розвинуті вміння у проектно-конструкторській діяльності, як майбутній викладач реалізує свій технолого-організаційний та пошуково-дослідницький потенціал.

Отже, компетентність необхідно розглядати як інтегровану, комплексну характеристику, що поєднує знання, навички та уміння, здібності і риси особистості, показники загальної культури, вміння якісно виконувати професійні обов'язки. Набуття майбутніми фахівцями системи інженерних і психолого-педагогічних знань, навичок та умінь спрямовано на формування компетенцій, які слід розглядати як результат навчання за напрямом «Професійна освіта (транспорт)». Але, незважаючи на змістовний опис професійних компетентностей майбутнього інженера-педагога, цей перелік не можна вважати достатнім, якщо не враховувати цілеспрямований процес і результат формування життєво-професійної траєкторії, яка відповідає вимогам стандартів нового покоління в умовах європейської інтеграції та сучасним тенденціям на світовому ринку

праці. У зв'язку з цим виникає потреба визначити та обґрунтувати поняття «кар'єрна компетентність майбутніх інженерів-педагогів», схарактеризувати етапи, джерела, структуру кар'єри педагога в розрізі вікового цензу, розглянути педагогічні умови розвитку особистісних та професійних цілей.

Питання для самоконтролю

1. Охарактеризуйте поняття «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід»

2. Розкрийте сутність перелічених компетентностей майбутнього інженера-педагога та охарактеризуйте їх: - проектувальна; - креативна; - комунікативна; - науково-дослідна.

3. Яке місце в даному переліку належить кар'єрній компетентності і яка, на Вашу думку, її роль в становленні та розвитку майбутнього інженера-педагога.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ключові компетенції. Дослідження організації Європейського співробітництва та розвитку // Інформаційний Вісник освітньої політики в Європі, 2012. – С. 13-14.

2. Словарь иностранных слов – 16-е изд. исп. – М.: Рус.из., 1988 – 624 с.

3. Васильев И. Б. Профессиональная педагогика. Конспект лекций для студентов инженерно-педагогических специальностей: в 2-х ч. – Харьков, 2003. – Ч. 2. – 175 с.

4. Большая энциклопедия Кирилла и Мефодия [Электронный ресурс], 2001. – Режим доступа: www.km.ru

5. Волков Ю.Г., Поликарпов В.С. Человек: энциклопедический словарь. – М.: Гардарики, 2002. – 520 с.

6. Фрумин Исак. Компетентносный подход как естественный этап обновления содержания образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eurekanet.ru>.

7. Компетентніший підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Бібліотека з освітньої політики / Під загальною ред. О.В. Овчарук. – К.: «К.І.С», 2010. – 171 с

8. Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного

підхода, класифікація і кваліметрія компетенцій / А.И. Субетто. — СПб.; М.: Исследователь. центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. — 72 с..

9.Лист МОН від 31.07.2008 р. № 1/9–484 «Щодо нормативно-методичного забезпечення розроблення галузевих стандартів вищої школи» [Електронний ресурс].Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MUS8203.html

10.Брюханова Н.О. Основи педагогічного проектування в інженерно-педагогічній освіті : Монографія / Н.О.Брюханова -УПА _ Харків: НТМТ, 2010 -438 с.

ТРЕНІНГ 1 Професійна компетентність викладача професійно-технічного закладу вищої освіти

Зміст тренінгового заняття

№ з/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість, хв.
I	Вступ. Правила. Тема, ціль і зміст тренінгу	15
II	Зміст та характеристика понять «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід»	20
III	Види професійних педагогічних компетенцій в моделі підготовки майбутнього інженера-педагога.	20
IV	Умови розвитку професійних компетенцій інженера-педагога.	20
V	Заключна рефлексія. Підсумки	15
	Разом	90

Портфель тренера: методичні пазли, мультимедійні слайди, роздатковий матеріал для учасників тренінгу, керівництво для тренера.

Екіпіровка тренінгу: мультимедійне обладнання, маркери, фломастери, скотч, пазли, аркуш А1, музичний супровід.

Тренінгова група: 15-20 осіб

Час тренінгу: 90 хв



**I Вступ.
ціль і**

**Правила. Тема,
зміст тренінгу**

Тема: застосування нових підходів у педагогіці та вимірюванні навчальних досягнень студентів.

Мета: вміти розробляти та формувати компетенції, що потрібні

випускникам системи професійного навчання.

Конкретизовані навчальні цілі:

- *пізнавальна*: дізнатись про нові підходи в педагогіці, принципи і характеристики різних видів компетентностей в підготовці майбутнього інженера-педагога;
- *практична*: навчитись застосовувати компетентнісний підхід до проектування педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів;
- *мотиваційна*: визнати необхідність формування у студентів компетентнісного підходу до навчання, набути прагнення до розробки й впровадження в освітньому процесі професійних педагогічних компетентностей.

Форми проведення тренінгу:

Лекція «Компетентнісний підхід як головна умова підготовки майбутнього інженера-педагога»; дискусія, опитування; вправи, робота в малих групах, демонстрація, мозковий штурм, творчі завдання

Навчально-методичні матеріали: план-сценарій тренінгу; опитувальники; анкета результативності тренінгу, творчі завдання, вправи, дискусії.

*«Не соромтеся вчитися і в зрілому віці.
Краще навчитися пізно, ніж ніколи»
Езоп.*



II Зміст та характеристика понять «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід»

Ціль: переконатись у необхідності знань про нові підходи в педагогіці, осмислити поняття «компетентність», «компетенція», «компетентнісний підхід» визначення компонентів у структурі компетентності.

Завдання. Оцінка знань сутності реформування вітчизняної освіти, що обумовила формування компетентнісного підходу до навчання студентів.

Вправа 1 Асоціації до понять «компетенція», визначення та доцільність застосування в освітньому процесі

Хід виконання:

1. Тренер пропонує слухачам написати по 5 асоціацій до поняття «компетенція» (1 хв.).



2. Учасникам пропонується зачитати свої варіанти слів. Найцікавіші асоціації виписуються на дошці.

3. Паралельно ставляться питання для обговорення:

- Чим обумовлено сьогодні реформування освітньої галузі?
- Якого оновлення в сучасних умовах потребує підготовка фахівців у професійно-технічних закладах вищої освіти?
- Яке Ваше ставлення до компетентнісного підходу в освіті та доцільності його застосування в підготовці майбутніх інженерів-педагогів?

▪ Чим, на Ваш думку, відрізняються поняття «компетентність» і «компетенція»?

▪ Яке значення мають компетенції (загальні, професійні, інтегральні) в формуванні майбутнього викладача фахових інженерних дисциплін?

▪ Які складові входять до структури ключових педагогічних компетенцій?

▪ Які компетенції, окрім перелічених, повинні бути сформовані у майбутнього викладача фахових інженерних дисциплін: проєктувальна, креативна, методична, менеджерська?

▪ Які дисципліни (теоретичні та практичні) забезпечують розвиток необхідних професійних компетенцій в навчанні майбутнього інженера-педагога транспортної галузі?

Робиться висновок про необхідність компетентнісного підходу в навчанні, узагальнюється визначення понять: Компетенція – це досвід людини (теоретична або практична база) з виконання певного виду діяльності, у той час як Компетентність – це здатність вирішувати професійні завдання визначеного класу, які потребують ґрунтовних знань, умінь, навичок, досвіду.

Вправа 2. Робота з визначеннями (осмислення змісту компетентності в інтерпретації різних авторів)

Хід виконання:

1. Учасники слухають та аналізують визначення.
2. Питання для обговорення: «Яке значення для успішної педагогічної діяльності майбутнього інженера-педагога мають сформовані компетенції?»
3. Учасники мають вказати свою згоду чи незгоду з наведеними думками або організувати дискусії з приводу розбіжності думок по деяким висловам, підтверджуючі свої погляди прикладами з власної педагогічної практики

«Пливу не так, як вітер дме, а так як парус приладнаю»

Вислів давніх мореплавців

Коментар

Попереднє сформовані та практично перевірені знання дозволяють спочатку спроектувати необхідну діяльність, а вже потім перейти до її виконання, що економить зусилля та дає хороший результат.



«Жодна людина не приходить у світ готовою, в остаточно викристалізованій подобі. У своєму житті – хоч би яке воно було - вона потім безперервно розвивається, безперервно

вдосконалює свій досвід».

В.Г.Белінський

Коментар

Свідоме бажання бути всебічно розвинутою особистістю, постійно поширювати досвід, набувати різноманітні компетентності, здатність до виконання широкого кола професійних завдань, обов'язково приведе до успіху в майбутній професійній діяльності.

Мандрівник зустрів трьох людей, які несли важкі камені. «Що ви робите?» - запитав він у них. «Несу камінь», - відповів перший. «Заробляю собі на життя тяжкою працею», - сказав другий. «Будую палац», - повідомив третій.



Східна притча

Коментар

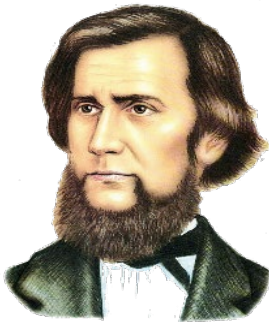
Одні і ті ж дії, що виконуються з різною метою, здійснюються з різним натхненням і приводять до різного результату. Висунення конкретної цілі дозволяє значно підсилити мотивацію.



«Знання недостатньо- вам необхідно практикуватися. Бажання недостатньо – вам необхідно діяти»
Йоганн Фольфганг фон Гетте

Коментар

Прагнення до досконалості надає сенсу людській активності, а поступове наближення до мети можливо тільки завдяки наполегливій праці. І тоді основним результатом навчання будуть дії, які спрямовані на формування компетентного фахівця.



«Що міцніше закладено фундамент знань та ідей у душі учня, то більшу й міцнішу будівлю можна потім звести на цьому фундаменті».

К.Д. Ушинський

Коментар

Оскільки викладач певною мірою керує навчанням студентів, він намагається урізноманітнити свою методику викладання за рахунок сформованих професійних компетенцій .

«Знання можуть бути купою каміння, що задавило особистість. І знання можуть бути пірамідою, на якій стоїть особистість»

В.Розов



Коментар. Все залежить від того, хто і як передає знання. Викладач, який намагається творчо побудувати свою діяльність, застосовує в навчанні компетентнісний підхід, інноваційні технології, може будувати споруду на кшталт «піраміди знань».

Вправа 3. Освіта не тільки виконує соціальне замовлення суспільства, але спрямоване на випередження інших сфер соціального розвитку людства. Закінчіть фрази:



- Освіта повинна бути ...
- Готовність та вміння викладача проектувати професійну діяльність, підвищувати мотивацію, інтерес студентів до навчання пов'язані з ...
- Якісне підвищення рівня професіоналізму викладача залежить від ...
- Компетенція- це досвід людини ...
- Компетентність - це властивість людини мати..
- Компетентнісний підхід до навчання свідчить про ...

Вправа 4. Оцінка особистої мотивації на досягнення успіху в реалізації компетентнісного підходу в навчанні студентів

Хід виконання:

Учасникам пропонується низка питань, на які вони мають відповісти однією з альтернативних відповідей: «так» або «ні». У бланку методики необхідно швидко зафіксувати першу відповідь, яка спаде на думку.

Бланк опитувальника: «Підвищення власної мотивації успіху в досягненні професійної компетентності»

Таблиця 2.1

Питання	Відповідь	
	«Так»	«Ні»
1. Чи тотожні поняття «компетентність» і «компетенція»?		
2. Чи можна стверджувати що поняття «компетентність» і «компетенція» знаходяться у відношеннях: цілого та частини, результату та цілі?		
3. Компетентність може бути кількісно виміряна?		
4. Компетентність залежить від професії ?		
5. Чи пов'язані між собою поняття «компетентність» та «професіоналізм» ?		
6. Компетентності поділяються на хороші та погані?		
7. До професійних компетенцій інженера-педагога можна		

віднести ти, що відносяться до регулювання міжнародних відносин?		
8.Діагностика рівня сформованості компетентностей інженера-педагога визначається оцінкою якості його професійної діяльності?		
9.Чи заздрите Ви досвідченим викладачам, які вільно почувуються в інноваційному освітньому просторі?		
10.Досягнення в опануванні професійними педагогічними компетенціями завжди однакові?		
11.Чи намагалися Ви використовувати у власному педагогічному досвіді компетентнісний підхід до проектування навчальної діяльності студентів?		
12.Вважаєте Ви себе готовим до управління навчальною діяльністю студентів в інноваційному університеті?		
13.Чи здається Вам привабливішим інший вид діяльності, аніж викладацька у ЗВО?		
14.Хотіли би Ви взяти участь у курсах підвищення кваліфікації з тематики «Механізми розвитку професійних педагогічних компетенцій».		
15. Коли я бачу зацікавленість студентів до власної методики викладання, я роблю її краще і більш кваліфіковано за інших.		

1. Згідно «ключа» методики (табл. 2.2), треба визначити кількість балів у відповідності до якості відповідей. Кожен збіг із «ключем» оцінюється в 1 бал.

«Ключ» до результатів опитувальника: «Підвищення власної мотивації успіху в досягненні професійної компетентності»

Таблиця 2.2

Відповідь «Так» на питання	2, 3, 5, 9, 11, 13, 14, 15.
Відповідь «Ні» на питання	1, 4, 6, 7, 8, 10, 12.

Учасники визначають суму балів і свій рівень мотивації до успіху, порівнявши отримане число з такими нормами:



- **1-4 балів** – низький рівень мотивації до успіху;
- **5 – 8 балів** – середній рівень мотивації до успіху;
- **9- 13 балів** – помірно високий рівень мотивації до успіху;
- **більше 21 балу** – занадто

високий рівень мотивації до успіху.

Варто обговорити причини тієї чи іншої зацікавленості в кінцевих результатах, чинники спрямованості на кінцевий результат, прагнення до успіху.

III. Види професійних педагогічних компетенцій в моделі підготовки майбутнього інженера-педагога

Ціль: дізнатись про ключові види компетентності у різних сферах освіти, навчитись правильно формулювати складові та зміст кожного виду, бачити і виправляти хибні формулювання.

Завдання. Розгляд підходів до встановлення видів компетенцій за змістом та призначенням.

Вправа 5. Учасники мають ознайомитися з різновидами ключових компетенцій у загальній та професійній освіті

Хід виконання:

1. Учасники згадають та аналізують зміст наведених ключових компетенцій:

Загальноосвітні компетенції – ціннісно-сміслові; загальнокультурні; навчально-пізнавальні; інформаційно-пошукові; комунікативні; особистого самовдосконалення.

Професійні компетенції - професійно-орієнтовані; академічні; когнітивні; соціально-інформаційні.

Стосовно діяльності інженера-педагога компетенції визначаються шляхом аналізу цільових функцій педагога: виховні, когнітивно-дидактичні, проектувальні, психолого-педагогічні, комунікативні, науково-дослідні, методологічні, креативні, виробничо-

технологічні, менеджерські, кар'єрні.

2. **Питання для самоконтролю:** чи існує узгодженість між різними видами компетенцій у взаємозв'язках, структурі, функціях? Учасники повинні дати розгорнуту відповідь з елементами аналізу застосування даних компетенцій в освітньому процесі.

Вправа 6. Які ще шаблі компетентностей можна додати до цієї піраміди?



Вправа 7. Встановлені види професійних педагогічних компетенцій інженера-педагога дозволяють отримати модель зазначеного фахівця

Хід виконання:

Модель представлена у вигляді таблиці, де кожна компетенція має бути розкрита за елементами досвіду, необхідними якостями та здібностями. Учасникам пропонується додати до цієї таблиці:



- в графу «Складові та загальний зміст компетенцій» та «Загальний зміст педагогічних компетенцій інженера-педагога» додайте опис **методичної та науково-дослідної компетенцій**, використовуючи знання та власний досвід;
- поміркуйте, яке місце в моделі підготовки

майбутнього інженера-педагога відводиться кар'єрному зросту та чи можете Ви дати визначення кар'єрній компетенції, назвати її складові та загальний зміст.

Модель інженера-педагога.

Назви компетенцій	Складові та загальний зміст компетенцій	Загальний зміст педагогічних компетенцій інженера-педагога.
Методологічна	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Прояв інтересу до нової інформації; усвідомлення принципів, методів, засобів, форм і процесів пізнання..... ➤ Знання структури, логіки організації, методів та засобів діяльності в певній галузі..... ➤ Уміння застосовувати наукові методології в освітній діяльності..... ➤ Здатність до підтримки і створення необхідних умов організації та здійснення діяльності..... 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прояв інтересу до історії, сучасності і перспектив розвитку науки, значення і напрямки здійснення власної педагогічної діяльності. 2. Знання структури, логіки організації, загальних і специфічних закономірностей. 3. Знання принципів, цілей, змісту, методів, форм та способів педагогічної діяльності у професійно-технічних закладах вищої освіти... 4. Здатність до забезпечення умов ефективної співпраці в студентському та педагогічному колективі.....
Проектувальна	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Прояв інтересу до проекту та усвідомлення значення й сутності проектувальної діяльності..... ➤ Знання умов та вимог до її здійснення... ➤ Уміння аналізувати вихідні дані, розробляти, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прояв інтересу до педагогічного проектування, усвідомлення механізмів проектувальної діяльності..... 2. Знання рівнів та етапів здійснення педагогічного проектування у контексті роботи професійно-технічних закладів вищої

	<p>перевіряти й коригувати проект....</p> <p>➤ Здатність до планування, прогнозування, проектування й конструювання як складових проектувальної діяльності....</p>	<p>освіти....</p> <p>3. Уміння аналізувати умови праці, вимоги до підготовки фахівців певного профілю, конструювати зміст, обирати відповідні технології.....</p> <p>4. Здатність до педагогічного проектування, вибору механізмів реалізації проекту..</p>
Креативна	<p>➤ Прояв інтересу до поняття «креативність», підвищення ефективності власного професіоналіз..</p> <p>➤ Знання основ творчої діяльності.....</p> <p>➤ Уміння виявляти недоліки, генерувати нестандартні рішення....</p> <p>➤ Здатність до творчого пошуку, прийняття нестандартних рішень.....</p>	<p>1. Прояв інтересу до творчого компонентів педагогічної діяльності, застосування креативних підходів по відношенню до технічних та педагогічних об'єктів....</p> <p>2. Знання способів застосування розумових операцій, які становлять основи інженерно-педагогічної творчості...</p> <p>3. Уміння пропонувати нові, інноваційні підходи до презентації дидактичних матеріалів....</p> <p>4. Здатність до створення нових цінностей в інженерно-педагогічній галузі....</p>
Комунікативна	<p>➤ Прояв інтересу до комунікації та усвідомлення значення й сутності комунікативної діяльності....</p> <p>➤ Знання стилів, спілкування,</p>	<p>1. Прояв інтересу до педагогічних комунікацій, змісту і засобів комунікативної діяльності педагогів професійно-технічних ЗВО....</p> <p>2. Знання професійної термінології інженерів-</p>

	<p>вербальних та невербальних засобів...</p> <p>➤ Уміння розробляти тексти, моделі спілкування, розв'язувати конфліктні ситуації...</p> <p>➤ Здатність до відчуття настрою та потреб аудиторії....</p>	<p>педагогів, способи будови усних та письмових навчально-технічних та педагогічних текстів...</p> <p>3. Уміння реалізовувати модель педагогічного спілкування, встановлення контактів з академічною групою....</p> <p>4. Здатність до емоційного напруження, саморегуляції власного стану, керувати вербальними та невербальними засобами спілкування....</p>
Методична	<p>➤</p> <p>➤</p> <p>➤</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>
Науково-дослідна	<p>➤</p> <p>➤</p> <p>➤</p>	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>

IV. Умови розвитку професійної компетенції викладача.

Ціль: зрозуміти умови розвитку компетенцій викладача, дізнатись про механізми цього розвитку, навчитись використовувати різновиди механізмів для власного професійного розвитку.



Завдання. Дізнатись про різні умови розвитку професійних компетенцій, механізми їх використання в освітньому процесі, визначити мету власної самоосвіти, навчитись обирати пріоритети у власному розвитку професійної компетентності та можливі умови кар'єрного зростання;

Вправа 8. Дослідити, за допомогою яких механізмів можна організувати діяльність викладача, яка спрямована на розвиток професійної компетентності, навчитись обирати пріоритети власного професійного розвитку.

1 Етап. Визначення рівня професійної компетентності педагога:

- діагностування, тестування;
- вибір шляхів досконалення професійної компетентності.
-

2 Етап. Механізми розвитку професійної компетентності педагога:

- план самоосвіти;
- створення творчих груп;
- підвищення кваліфікації;
- активна участь у методичних, наукових семінарах, конференціях, круглих столах, вебінарах, панельних дискусіях;
- участь в науково-дослідних роботах, публікації власних науково-методичних розробок, написання посібників, підручників;
- розробка системи стимулювання та кар'єрного зросту педагога.
-

Яка роль належить самоосвіті в розвитку професійної компетентності педагога:

- професійна (предмет преподавания);
- психолого-педагогічна та психологічна;
- методична;

- естетична;
- в галузі ІКТ –технологій;
- в галузі охорони здоров'я
- соціально-політологічне;
- мовна майстерність

Мета самоосвіти в розвитку професійної компетентності педагога:

- підвищення якості викладання фахових дисциплін;
- готовність до педагогічної творчості;
- професійний та кар'єрний зріст;
- створення іміджу сучасного викладача – новатора, викладача-майстра виробничого навчання, викладача- фасилітатора.
- відповідність педагога сучасним вимогам суспільства та держави.



Вправа 9: Чому Ви надаєте більше переваги в розвитку власної педагогічної компетентності?

Розставте наведений перелік механізмів за значущістю – на перше місце поставте те, без чого Ви не уявляєте становлення та розвиток педагогічних здібностей, компетенцій, на останнє – те, без чого могли обійтися з найменшими втратами:

- а) план самоосвіти;
- б) знайомство з досвідом творчих викладачів;
- в) постійно пізнавати щось нове, зокрема відслідковувати нові надходження психолого-педагогічної літератури;
- г) підвищення кваліфікації;
- д) активна участь у методичних, наукових семінарах, конференціях, круглих столах, вебінарах, панельних дискусіях;
- ж) участь в науково-дослідних роботах, публікації власних науково-методичних розробок, написання посібників, підручників;
- з) розробка системи стимулювання та кар'єрного зросту педагога.

Вправа 10. А тепер спробуйте конкретизувати, що для Вас означає кожен блок

1) Як Ви уявляєте собі вираз „план самоосвіти”? Спробуйте уточнити значущі для Вас характеристики окремих важливих складових цього поняття.

2) Що для Вас означає „знайомство з досвідом творчих викладачів”, Можливі відповіді: запозичення творчих елементів побудови плану заняття, пояснення, використання дидактичних матеріалів, створення позитивного психологічного клімату в аудиторії; стабільність і надійність стосунків з студентами та викладачами, впевненість у власній діяльності, відсутність загрозливих факторів та конфліктних ситуацій і т.п.

3) Якщо від Вас повністю залежав вибір кола Вашого спілкування, переважно з якими людьми хотіли б Ви спілкуватися? Можливі відповіді: з тими, з ким цікаво, хто багато знає, з якими весело, хто вигадує цікаві заняття, з якими Ви на рівних, хто бере на себе прийняття рішень, на яких хотілося б бути схожим, хто б допомагав Вам у житті, кого Ви могли б чомусь навчити і т.д.

4) Кожній людині хочеться, щоб її визнавали, цінували, поважали, і в кожній – своя точка зору на те, за що його слід цінувати. А за що б Ви хотіли, щоб цінували Вас? Можливі варіанти: за зовнішню привабливість, за розум, за удачливість і везіння, реальні вчинки і здобуття, талант, авторитет, професійну майстерність, соціальний статус, силу, владу, могутність, багатство, здатність приймати нестандартні рішення, творчість, незалежність, безкорисність і т.д.

5) Що для Вас означає вираз „постійно пізнавати щось нове”? Можливі відповіді: читати книги про людей, їх стосунки, судьби, життєві факти, спостерігати за оточуючим світом, робити відкриття, розширяти свої знання в інженерно-педагогічній галузі, дізнаватись про практичне використання речей, явищ, знань, розширяти свою ерудицію і практичні можливості, оволодівати новими компетенціями і технологіями і інженерно-педагогічній професійній діяльності, мандрувати, відкривати нові місця, знайомитись з новими людьми, більше дізнаватись про себе і т.п.

6) Що означає для Вас підвищення кваліфікації?

Можливі відповіді: участь у курсах підвищення кваліфікації дає можливість успішно вести освітній процес, підвищувати його якість; сприятимуть впровадженню навчально-методичних розробок

нового покоління з використанням сучасних психолого-педагогічних та інформаційних технологій; брати участь у цікавих дискусіях, обмінюватися досвідом; розробляти сучасні проекти.

7) Самореалізація для Вас – це можливість: поважати себе, досягнути найбільш бажаного, розвинути свої здібності, реалізувати творчий потенціал, стати господарем свого життя, постійно рости і вдосконалюватись як особистість, отримати суспільне визнання, втілити себе у справах, залишити свій слід в історії людства. Яку роль Ви відводите формуванню кар'єрній компетенції в самореалізації майбутнього фахівця.

Вправа 11. Ймовірно, що в процесі конкретизації Вам захочеться змінити ранг основних пріоритетів професійного розвитку – це можна зробити



1 Тепер, коли Ви визначили пріоритет різних сторін власного професійного розвитку, а також ознайомилися з основними механізмами такого розвитку, встановили конкретні, важливі для Вас критерії їх досягнення, можна перейти до обговорення Вашого уявлення стосовно моделі підготовки майбутнього компетентного інженера-педагога

в професійно-технічних закладах вищої освіти .

2 Спробуйте сформулювати кілька конкретних пропозицій найкращої реалізації завдань підготовки майбутніх інженерів-педагогів, які б були конкурентноспроможними на світовому ринку праці.

V. Заключна рефлексія.

Ціль: проаналізувати результати тренінгу.

Завдання: Аналіз результатів тренінгу с точки зору сформованості в учасників готовності упроваджувати компетентнісний підхід в освітній процес підготовки майбутніх інженерів-педагогів; готовності поглиблювати та поширювати власну професійну компетентність; визначати та обирати шляхи самоосвіти, саморозвитку; готовності до вдосконалення педагогічної майстерності , будови власної професійної кар'єри .

Вправа 12. Учасникам тренінгу пропонується оцінити за 10-бальною шкалою свою готовність до реалізації поставлених



завдань:

Запитання для обговорення:

- чи був корисним для Вас зміст тренінгу?
- що Вас більше всього зацікавило?
- що було найважче під час тренінгу?
- які пропозиції для покращення Ви б хотіли внести в план і структуру тренінгу?

ЛЕКЦІЯ 2 ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

Основні поняття:

Професійна сфера, особистість педагога, здатність до самозростання, компетенція, компетентнісний підхід, кар'єра, кар'єрне зростання.

Основні цільові завдання:

- сформувані уявлення про визначення особистих та професійних цілей;
- розглянути проблеми професійного саморозвитку викладача;
- етапи розвитку кар'єри;

Сформувані уміння:

- застосовувати знання основ професійного саморозвитку для власної досконалості;
- аналізувати та зіставляти результати своєї діяльності з сучасними вимогами до конкурентоспроможними викладачами на світовому ринку праці.

План лекції:

1.Здатність до професійно-особистісного саморозвитку як умова успішності педагогічної діяльності викладача.

2.Кар'єрна компетентність як елемент професійної зрілості майбутнього інженера-педагога.

3.Роль закладу вищої освіти в супроводі кар'єри молодого фахівця

1.Здатність до професійно-собистісного саморозвитку як умова успішності педагогічної діяльності викладача.

Індивідуальний розвиток особистості

В умовах динамічного розвитку 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. Однією з характеристик успішності суб'єкта в професійній сфері є здатність до професійно-особистісного саморозвитку у процесі навчання та в подальшій професійній діяльності.



Існує припущення, що людина має природжений стимул до росту та розвитку. Цей стимул імпліцитно присутній у професії викладача. Згідно з ним спроможність діяти творчо породжує потребу у використанні цієї здатності, а нехтування нею закінчується неуспіхом та порушенням нормального професійного розвитку.



Концептуально-нормативні положення професійного розвитку майбутніх фахівців відображено в Законах України «Про освіту»(2017), «Про вищу освіту» (2014), Національній доктрині розвитку освіти (2001), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2011-2021 роки (2013), Рекомендаціях Європейського Парламенту та Ради ЄС «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя»(2006). Метою вищої технічної освіти в Українській державі передбачено забезпечення якісної підготовки конкурентно спроможних фахівців в процесі професійного навчання, який враховує новітні досягнення сучасної педагогіки, когнітивної й рефлексивної психології, а також психології професійної кар'єри.

Дослідження феномену професійної кар'єри багатоаспектні і здійснюються за такими основними напрямками: кар'єрний розвиток особистості (А. Деркач, Е. Зеєр, А. Маркова, В. Орлов та ін.); мотивація кар'єри (А. Кібанов, В. Лозовецька, Е. Шейн та ін.); фактори, що обумовлюють успішність професійної кар'єри (А. Деркач, М. Сафонова, А. Соколова та ін.); підготовка майбутніх інженерів-педагогів до вибору й реалізації професійної кар'єри (С. Алексєєва, С. Варюшкін, С. Осипов, І. Янченко та ін.) тощо.

Узагальнюючи погляди дослідників, можна визначити риси розвинутої особистості педагога:

- ✚ бере на себе відповідальність за свої педагогічні дії та власне навчання;
- ✚ постійне підвищує та вдосконалює свій фаховий рівень;
- ✚ враховує кращий педагогічний досвід у проектуванні змісту теоретичних та практичних занять;
- ✚ досягає значних успіхів в роботі знаходить сфери та форми самовираження;

- ✚ демонструє енергію та життєстійкість в своїй професійній діяльності;
- ✚ відкритий до змін та нового життєвого досвіду;

Разом з тим, є безліч факторів, які стоять на заваді цього:

- ✚ власна інертність, пов'язана із відсутністю перспектив,(соціальних, професійних, особистих);
- ✚ розчарування при перших невдачах, зневірення у власні можливості;
- ✚ недостатня підтримка з боку керівництва, колег, необґрунтована критика дій;
- ✚ несприятливі умови праці;
- ✚ неадекватна платня вплив сім'ї, тощо.



Індивідуальний розвиток – це

боротьба з труднощами та готовність до ризику, бути більше відкритим та зацікавленим не тільки у професійній, а у всіх сферах власної життєдіяльності.

Як свідчить досвід, іноді людина, котра спочатку щось не вмiла, у результаті навчання швидко починала оволодівати навичками та вміннями й випереджала

інших. У неї виявилось більше здатності до професійного самозростання, формування себе як фахівця. Якщо розглядати кар'єру педагога у розрізі вікового цензу, то у перший час роботи головне, що турбує молодого педагога - це ввійти в колектив та зайняти своє місце в системі. Знання, отримані в закладі вищої освіти (ЗВО), необхідно адаптувати до прагматичного рівня. Це час швидкого зростання, боротьби та пошуків визнання

Згодом накопичений досвід (до 10-ти років) дозволяє розширити сферу реалізації своїх здібностей, авторських поглядів на покращення власної методики викладання. Домінуючою цінністю стає робота та зріст професійної майстерності. У цей період педагог визначає для себе коло колег-однодумців та шляхи реалізації особистісної досконалості (аспірантура, підвищення кваліфікації, оволодіння суміжною спеціальністю та ін.) Саме на цьому етапі людина замислюється про підвищення статусу викладача, власний кар'єрний ріст, обмірковує, визначає тактичні, оперативні цілі та задачі, зважає на можливості та власну готовність до наполегливої праці по досягненню своєї мети.

Ще 10-15 років роботи педагога дають можливість аналізувати різноманітні глобальні проблеми системи освіти, а також аналізувати власні здобутки, успіхи та невдачі. Деякі піддають сумніву таку цінність, як робота, а інші, навпаки, стають більш вільними, розсудливими та відповідальними. Це стан зрілості розвитку особистості, коли досягаються стратегічні задачі в педагогічній, науковій, інноваційній діяльності та творчості.

У 50-60 років для педагога настає період максимально можливої

кар'єри. На цьому етапі педагог концентрує увагу на розвитку більш молодих колег, намагається передавати свій досвід на більш високому професійному рівні, висуває нові ідеї, розробляє нові, інноваційні підходи до проблем сучасної професійної освіти.

Як будь-яка діяльність, професійне самозростання професійний саморозвиток може бути описаний через характеристику відповідних цілей, мотивів, компонентів та результатів діяльності. Цілі задають напрямок руху вперед, мотиви спонукають та спрямовують до діяльності, отримані результати-дають підстави до аналізу, чи вдалося досягти поставлених цілей, чи не змінили вони напрямок руху.

Важливість прояснення особистих цілей посилюється у той час, коли людина обирає для себе дуже важливі рішення:

- ✚ усвідомлює свій вибір до власної кар'єри;
- ✚ аналізує вибір обраного шляху;
- ✚ переконує оточуючих у правильності власної точки зору;
- ✚ набуває самовпевненості, достатності рішучості, сили для подолання труднощів;
- ✚ збільшує можливості для досягнення бажаних результатів;

І ці цілі можна представити у такому вигляді:

Я хочу-Я можу - Мені треба - Вибір- Уточнення цілей - Умови, засоби досягнення - Контроль за діяльністю - Аналіз результатів.

Відповідно найголовнішою метою професійного саморозвитку викладача є формування себе як майбутнього конкурентоспроможного фахівця, який здатний динамічно професійно розвиватися, щоб відповідати потребам сучасного студентства та вимогам світового ринку праці.

Мета професійного саморозвитку включає дві складові:

загально професійну – це високий рівень професійних знань, навичок, умінь та розвинені професійно важливі психологічні якості, властивості й здібності; специфічно – здатнісну - високий рівень знань, навичок, умінь професійного самозростання та розвинені психологічні якості, властивості й здібності, що необхідні для постійного професійного вдосконалення, розвитку, здатності до самозростання.



Розглянуті положення входять до складу поняття «кар'єра», тлумачення якого змінювалося та збагачувалося разом з розвитком суспільства.

Психолого-педагогічний ракурс поняття «кар'єра»

В недалекому минулому вітчизняні дослідники в своїх працях в основному використовували терміни «професійний життєвий шлях», «професійна діяльність», «професійна самореалізація».

Можливо це пов'язано з тим, що за радянських часів в зміст поняття кар'єри вкладалось негативне відношення до тих, хто намагався будувати

власну кар'єру.

Це підтверджується визначеннями понять «кар'єризм», «кар'єрист» в тлумачних словниках як гонитва за власним успіхом у службовій, науковій, або іншій сфері діяльності в корисних цілях, не рахуючись із суспільними інтересами.

Останнім часом все частіше застосовується підхід щодо розгляду кар'єри у більш широкому значенні, ніж праця або професія.

За такого підходу кар'єру розглядають як стиль життя, що поєднує послідовність професійної та інших видів діяльності, до виконання яких людина причетна впродовж усього життя.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень із проблем професійної кар'єри дає можливість, по-перше, виокремити фактор суб'єктивного ставлення людини до власної кар'єри (рефлексивне усвідомлення людиною професійного середовища й самої себе); по-друге, усвідомити суть кар'єри як процесу самореалізації та саморозвитку особистості. Таким чином, дослідники визначають кар'єру, як:



- явище професійної діяльності, що відображає послідовність щаблів, що досягаються, у виробничій, соціальній та майновій сферах [1];

- послідовність робіт, що виконуються людиною впродовж життя, просування в організаційній ієрархії [8];

- індивідуально усвідомлену позицію та поведінку, пов'язану з трудовим досвідом і професійною діяльністю [7];

- як серію ролей, які виконує людина;

- вибір і досягнення у них успіху детерміновані частково настановами, інтересами, цінностями тощо, а частково, прийдешнім досвідом та очікуваннями в майбутньому [5];

Зміни соціально- економічних відносин та посилення конкуренції на ринку праці змушують викладачів дбати про власну цінність на ринку праці та оволодівати професійними компетенціями на шляху розвитку власної кар'єри.

Основні мотиви вибору кар'єри можуть бути такими:

- прагнення добитися незалежності;
- прагнення бути кращим фахівцем своїй справі;
- прагнення зберегти та зміцнити свій статус;
- прагнення до матеріального благополуччя;
- прагнення вдосконалювати свій досвід в умовах безперервної освіти.

Що стосується студентського віку, то питання кар'єри щільно пов'язано з мотивами, які визначають соціально-психологічний портрет студента і впливають на успішність навчання. Їх можна поділити на дві категорії: ті, з якими студент прийшов у ЗВО - їх лиш можна взяти до уваги, і ті, які

з'являються в процесі навчання - ними можна управляти.

До першої категорії в тому числі відносяться: рівень підготовки, система цінностей, ставлення до навчання, інформованість про освітні реалії, уявлення про професійне майбутнє.

До факторів другої групи можна віднести: організацію навчального процесу, рівень викладання, тип взаємовідносин викладача і студента і т. п. У вуз приходять зовсім різні люди з різними установками і різними "стартовими умовами".

Серед мотивів навчання у ЗВО виділяють такі:

- ✚ щоб стати професіоналом (45%);
 - ✚ щоб мати диплом (21%);
 - ✚ для власного розвитку (19%);
 - ✚ не знають (11%);
 - ✚ щоб не служити в армії (4%).
- Відрізняються також оцінка цінності

диплому.

Вважають, що диплом потрібний для того, щоб:

- ✚ отримати високооплачувану роботу (24%);
- ✚ мати гарантію стабільності (21%);
- ✚ отримати цікаву роботу (21%);
- ✚ досягнути високого соціального становища (15%);
- ✚ не знають (12%);
- ✚ сьогодні диплом нічого не дає (7%). [8, с. 301-315].

У цьому відношенні дуже цікавий аналіз студентської молоді у зв'язку з обраною ними професією.

Уся сукупність сучасних студентів досить явно поділяється на три групи:

✓ *студенти, орієнтовані на освіту як на професію.* В цій групі найбільша кількість студентів, для яких інтерес до майбутньої роботи, бажання реалізувати себе в ній є найголовнішим. Лише вони відзначили схильність продовжувати свою освіту в аспірантурі. Всі інші фактори для них менш вагомі. В цій групі близько третини студентів;





✓ *студенти, орієнтовані на бізнес.* Вона становить близько 26% від загальної кількості опитаних. Відношення до освіти у них зовсім інше: для них освіта виступає в якості інструмента (чи можливої стартової сходинки) для того, щоб в подальшому спробувати створити власну справу, зайнятися торгівлею і т. п. Вони розуміють, що з

часом і ця сфера буде вимагати освіти, але до своєї професії вони відносяться менш зацікавлено, ніж перша група;

✓ *студенти, яких, з одного боку можна назвати "ті, хто не визначився", з іншого - заваленими різними проблемами особистого, побутового плану.* На перший план у них виходять побутові, особисті, житлові, сімейні проблеми. Можна було б сказати, що це група тих, хто "пливе за течією"



- вони не можуть обрати свій шлях, для них освіта і професія не являють такого інтересу, як у перших груп. Можливо, самовизначення студентів даної групи відбудеться пізніше, але можна припустити, що в цю групу потрапили люди, для яких процес самовизначення, вибору шляху, цілеспрямованості не характерний. Окрім цього, з'ясовано, що випускники ЗП(ПТ)О поверхнево обізнані з відомостями про психоемоційні та вольові резерви власної особистості, а відтак невпевнені в собі, у правильності власного професійного вибору, у перспективах і соціальній значущості обраної професії; мало поінформовані у питаннях щодо методик і технологій розвитку професійної кар'єри й тому обирають здебільшого стихійні професійні траєкторії, серед яких значне місце посідає трудова міграція за кордон.

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

2. Кар'єрна компетентність як елемент професійної зрілості майбутнього фахівця

Проблема формування кар'єри в межах компетентнісного підходу

Розглянуті підходи до трактування поняття “кар’єра” відображають різні аспекти даного феномена та дозволяють визначити його не тільки як процес цілеспрямованого і послідовного професійного розвитку майбутнього фахівця, зростання його авторитету, статусу в соціальній, економічній, моральній сферах, виражене в просуванні по щаблях соціальної чи професійної ієрархії, кваліфікаційних сходинках, а й як процес побудови цілісного образу себе як компетентного професіонала, що включає прагнення до успіху, самореалізації, накопичення і розвитку компетенцій.



Проблема формування кар’єри майбутнього фахівця отримала найбільш широкий розгляд в межах компетентнісного підходу, який сьогодні відображає основні аспекти процесу модернізації сучасної професійної освіти.

З позицій цього підходу кар’єрна компетентність розглядається як елемент професійної компетентності особистості, що характеризує її прагнення, готовність і здатність до професійної самореалізації та супроводжується рефлексивним баченням себе, адекватною самооцінкою і визначає цілеспрямований процес і результат розвитку професійної кар’єри [2-8].

Кар’єрна компетентність фахівця представлена в двох основних аспектах: як набір мета умінь, що дозволяють вільно оперувати знаннями та інструментами для вирішення кар’єрних завдань і реалізації кар’єрних цілей та як здатність чітко усвідомлювати власний кар’єрний потенціал, розробляти кар’єрний шлях і долати всі можливі перешкоди і труднощі відповідно до нього

О. Садон визначає кар’єрну компетентність як систему уявлень про кар’єру, можливості та шляхи кар’єрного зростання, що включає вміння прогнозувати майбутню кар’єру і долати кар’єрні кризи, а також “кар’єрну само ефективність” як здатність до кар’єрного цілепокладання, кар’єрного планування і вирішення кар’єрних проблем [6]; Н. Нікітіна – здатність і готовність до проектування і реалізації індивідуального кар’єрного маршруту з урахуванням особистісних особливостей, наявної системи знань, умінь і навичок, а також рівня сформованості культури їх застосування [4].

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

Для того щоб бути успішно працевлаштованим після закінчення ЗВО, - молодому фахівцеві - необхідно не просто засвоювати набір знань і професійних інструментів з конкретної спеціальності, а й напрацьовувати певні здібності та якості, які називаються компетентністю.

Під **кар'єрною компетентністю** в даному випадку розуміється мета - вміння фахівця віртуозно оперувати знаннями та інструментами, що дають можливість вирішувати, крім основних, нетипові і нестандартні кар'єрні завдання, а також ефективно вибудовувати кар'єрний шлях.

У підсумку, при самооцінці молодий фахівець повинен спиратися не на окремий набір професійних знань і навичок, а на злиття ряду ключових якостей особистості зі знаннями, вміннями, навичками і високою мотивацією на творчу роботу, тим самим оцінюється рівень кар'єрної компетентності.



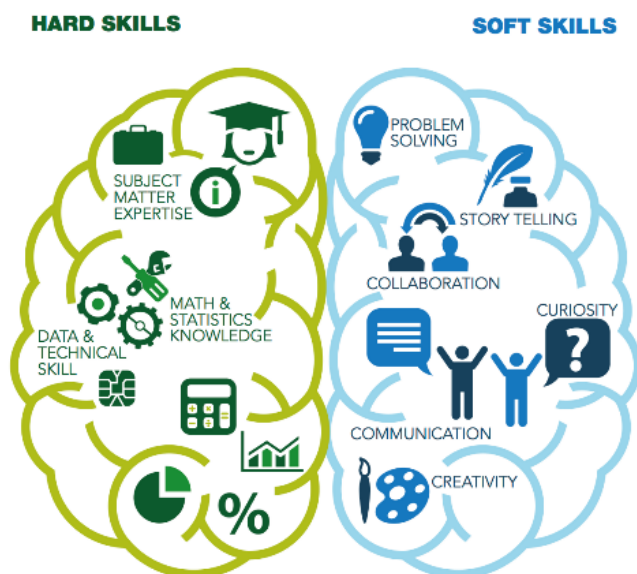
Напрацювати необхідний рівень компетентності і є стратегічним завданням розвитку фахівця. Відповісти на запитання, як напрацювати ту чи іншу необхідну якість (властивість) і що необхідно для цього зробити, а також оцінити наявний потенціал розвитку даної якості, допоможе **кар'єрний супервайзер** - досвідчений наставник, експерт і професіонал у сфері оціночних технологій та кар'єрного менеджменту.

Кар'єрна компетентність є свого роду психологічним показником, який визначає, які саме з напрацьованих якостей, умінь і здібностей потрібні для вирішення складних, які не піддаються простому алгоритму, комплексних завдань. При цьому частина знань, умінь і навичок може бути «мертвим вантажем», які є в наявності у людини, але не включаються при вирішенні складних або термінових завдань. У той же час інша, «активна частина», максимально використовується в таких ситуаціях, - саме вона і складає кар'єрну компетентність.

Кар'єрна компетентність дозволяє молодому спеціалісту періодично **фокусувати** в своєму сприйнятті власні кар'єрні напрацювання, а потім правильно **розрахувати і вчасно зробити кар'єрний ривок**, що виводить його на очікуваний рівень у кар'єрі. Це робить його успішним на кар'єрному поприщі в порівнянні з тими, у кого рівень кар'єрної компетентності нижче, і вони не знають, коли концентруватися і коли треба бути рішучими і стрімкими в кар'єрі.

Якщо говорити про співвідношення кар'єрної і професійної компетентності в цілому, то професійну компетентність можна представити як набір певних компетенцій, частина з яких є власне професійною, а частина, крім впливу на зростання професійної майстерності, впливає на кар'єрну компетентність

3. Формування профілів компетенції



Отже, кар'єрна компетентність виражається як особливе поєднання психічних властивостей і якостей особистості, набутих нею умінь і навичок, необхідних для виконання складних нестандартних професійних завдань та досягнення професійного успіху. Сформована кар'єрна компетентність дає змогу фахівцю об'єктивно оцінювати свої можливості (фізичні, інтелектуальні та емоційні), правильно обирати професійну траєкторію, визначати оптимальні обсяги та складність робочого навантаження, формувати

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

Як бачимо, прагнення бути кращим все частіше пов'язується із кар'єрним зростом працівника, а сама кар'єра розглядається як стиль життя, що поєднує послідовність професійної та інших видів діяльності, до виконання яких викладач причетний впродовж усього життя.

4. Роль закладу вищої освіти в супроводі кар'єри молодого спеціаліста.

Молоді фахівці ще в період навчання у вузі повинні бути переконані, що їх інтелектуальний і творчий потенціал буде потрібний. У них повинні бути сформовані не тільки професійні знання та вміння, а й розвинене прагнення до самореалізації у праці та особистісна готовність діяти в умовах ринкової економіки. Саме з цією метою в навчальних закладах в останні кілька років створювалися і створюються центри профорієнтації та працевлаштування.



Розглянемо організаційно-психологічну технологію супроводу кар'єри, яка включає сім компонентів, центральним з яких є кар'єрний тьюторинг (рис. 1) Розглянемо кожен компонент психологічного супроводу кар'єри фахівця на ранніх етапах його професіоналізації.

1) Врахування очікувань і установок студентів - майбутніх молодих спеціалістів .

До молодих фахівців в сучасних умовах ринку пред'являється цілий ряд вимог: вони повинні мати не тільки досить високий рівень теоретичної та практичної підготовки, а й відрізнитися соціальною зрілістю ; зберігати високу ефективність у ситуації невизначеності і швидко адаптуватися до постійно мінливих умов робочого середовища ; виявляти готовність до початку власної кар'єри в організації з відносно низького посадового статусу.

Разом з тим, багато роботодавців, як свідчать результати опитувань, сприймають випускника вузу як «молодого, гарячого, амбітного, але недостатньо досвідченого в професійному відношенні людини, якого ще необхідно виховувати й наставляти».

Студенти характеризують сучасну ситуацію на ринку праці як ту, яка дає набагато більше можливостей для вибору траєкторії професійного розвитку та посадового просування. При цьому майбутні випускники цілком реально оцінюють складності в плануванні та розвитку власної управлінні кар'єрою. Студенти усвідомлюють, що формула «відмінні знання» (червоний диплом, блискучі оцінки з профільних предметів) на роботодавців вже не діє - для них працює інша формула: «знання + навик їх застосування = результат».

Кар'єрний тьюнінг

Очікування і кар'єрні установки студента

<ul style="list-style-type: none"> - Психологічний супровід адаптації - Формування навичок адекватної самооцінки і розкриття потенціалу - Моніторинг змін особистості випускника 	<ul style="list-style-type: none"> - Долучення студентів до проектної діяльності - Внутрішньовузівське наставництво «студент – студент»
---	---

Отже, традиційні погляди на молодого фахівця як на недосвідченого, соціально незрілого, але який володіє завищеними домаганнями людини вступають у протиріччя з актуальним самовизначенням, щонайменше, половини випускників, які реально оцінюють своє становище на ринку праці, володіють початковим професійним досвідом, володіють сучасними технологіями, при пошуку роботи орієнтовані не стільки на рівень заробітної плати, скільки на можливості самореалізації, кар'єрного зростання, умови трудової діяльності.

2) Моніторинг якісних змін в особистості випускника



Важливо організувати активну підтримку кар'єрних устремлінь випускників як з боку організації - роботодавця, так і з боку вузу.

При цьому вуз бере на себе певну соціальну відповідальність за успішний початок професійного шляху і сприятливий стартовий рівень кар'єри молодого спеціаліста, проводячи маркетингові дослідження ринку, гнучко перебудовуючись у виборі основних напрямів підготовки, підвищуючи конкурентоспроможність молодих фахівців за рахунок введення спеціальних курсів з навчання технологіям кар'єри і т. д.

3) Психологічний супровід адаптації учнівської молоді

Основна увага в даному випадку приділяється таким традиційним напрямкам, що розвиваються, як профорієнтованість і профконсультування, формування професійної ідентичності, розвиток мотивації до досягнень, організація консультування з проблем особистісного зростання і вибір індивідуальної траєкторії кар'єрного просування. На перший план відповідно виходять психологічні фактори адаптації, в число яких входять і формування стресостійкості, емоційної стабільності молодих фахівців, закріплення у них установок на провідну роль особистісного ресурсу, відповідальної позиції по відношенню до управління кар'єрним просуванням.



4) Активне залучення студентів в проектну діяльність

1. Вищий навчальний заклад може створити умови для самої активної участі студентів у різних сферах діяльності: професійній, громадській, культурній.

2. Вищий навчальний заклад може ініціювати і заохочувати створення науково-дослідних робочих груп у рамках підготовки грантових заявок, великих науково-практичних конференцій, форумів.

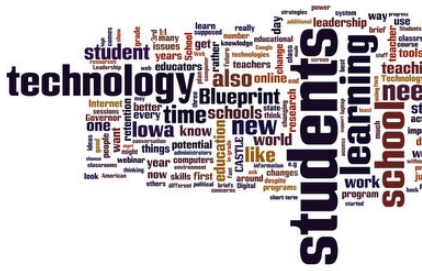
3. Сам процес навчання на окремих навчальних курсах (як правило, профільних або спеціальних) може бути організований як розробка і захист проекту (наприклад, в рамках навчання психології управління або управління персоналом студентські мікрогрупи моделюють свою компанію, розробляють її місію, описують цілі, завдання, конкурентні переваги на ринку, обґрунтовують кадрову політику, пропонують систему адаптації та мотивації).

5) Навчання технологіям самооцінки і реалізації ділового та особистісного потенціалу

У навчанні технологіям планування та реалізації кар'єри сучасні вузи, які претендують на роль лідерів у бізнес-освіті, зміщують акцент на освоєння майбутніми фахівцями методів адекватної самооцінки ділових і особистісних якостей, розкриття власного потенціалу. Ці навички напрацьовуються

студентами на практичних та тренінгових заняттях в ході освоєння навчальних курсів «Управління персоналом», «Технологія кар'єри» і т.д.

6) Організація внутрішньо вузівського «шефства»



Залучення студентів старших курсів, що демонструють успішну поведінку на ринку праці, в процес формування мотивації кар'єри у студентів молодших курсів забезпечує більш успішну професіоналізацію останніх. При цьому реалізується модель наставництва і забезпечується адаптація студентів до реалій ринку праці вже з перших курсів навчання у вищому навчальному закладі. Подібне курирування відіграє значну роль не тільки в професійній, а й соціальної адаптації студентів.

При цьому і «куратори» - старшокурсники отримують навички реального управління, шліфуючи навички ефективною міжособистісної комунікації.

7) Кар'єрний тьюторинг

Долати невідповідність чинної системи профорієнтації сучасним реаліям можливо шляхом створення системи супроводу кар'єри, важливим елементом якої є успішна робота кар'єрних тьюторів.

Кар'єрний тьютор - не просто викладач, що формально передає студентам якісь знання і уявлення про майбутню діяльність у рамках своєї навчальної дисципліни в обсязі, передбаченому Держстандартом, а зацікавлений у їх розвитку фахівець-наставник, який відбувся як професіонал, що володіє авторитетом в конкретній сфері і який реалізує свої проекти.

Кар'єрний тьютор активно сприяє професійному самовизначенню та особистісному зростанню студентів, надаючи їм допомогу в проходженні виробничої та переддипломної практик, у виборі теми та проведенні дипломного дослідження, підготовці рекомендацій роботодавцю.

Отже, на момент завершення навчання у ЗВО студент має трудовий досвід і стаж в обраній ним сфері діяльності і перед ним, як правило, вже не стоїть питання працевлаштування.

Питання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте риси розвинутою особистості педагога.
2. Що Вам дає визначення особистісних цілей?
3. Як змінювалось поняття «кар'єра» в історії сталого розвитку суспільства?
4. Розкрийте Ваше розуміння кар'єрної компетентності та її роль в становленні та розвитку майбутнього інженера-педагога.
5. Як Ви пройшли «кризи», як що вони були, у період навчальної діяльності у вищому навчальному закладі?
6. На ваш погляд, яка роль вищого навчального закладу в супроводі кар'єри молодого спеціаліста?

7. Що таке кар'єрний тьютор?

Література

1. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста / О. О. Богатырева // Вопросы психологии. – 2008. - № 3. – С. 92–103.
2. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: [монография] / Е.А. Могилёвкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
3. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности: [учебное пособие] / О.В. Москаленко; [ред. А.А. Деркач]. – М.: РАГС, 2007. – 352 с.
4. Никитина Н.В. Муниципальная система сопровождения карьерного роста дошкольных работников: автореф. дисс.на соиск. учен.степ. канд. пед. наук: 13.00.08 “Теория и методика профессионального образования” / Наталья Владимировна Никитина. – Великий Новгород, 2009. – 28 с.
5. 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. – 196б
6. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук.; спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009. – 210 с.
7. Тихомандрицкая О. А., Социально-психологические факторы успешности карьеры [Электронный ресурс] / О. А. Тихомандрицкая, А. М. Рикель // Психологические исследования: электрон. науч. журн., 2010. – № 2 (10). – Режим доступа к ресурсу: :<http://psystudy.ru>
8. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг / О. П. Цариценцева. – Оренбург: ОУНБ им. Крупской, 2009. – 186.

ТРЕНІНГ 2 Потенційні можливості особистості викладача вищої школи як фактор розвитку її професійної кар'єри.

Зміст тренінгового заняття

№ з/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість, хв.
I	Вступ. Правила. Тема, ціль і зміст тренінгу	15
II	Індивідуальний розвиток особистості інженера-педагога	20
III	Визначення життєвих особистих та професійних цілей педагога	20
IV	Управління діловою кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації.	20
V	Заключна рефлексія. Підсумки	15
	Разом	90

Портфель тренера: методичні пази, мультимедійні слайди, роздатковий матеріал для учасників тренінгу, керівництво для тренера.

Екіпіровка тренінгу: мультимедійне обладнання, маркери, фломастери, скотч, пази, аркуш А1, музичний супровід.

Тренінгова група: 15-20 осіб

Час тренінгу: 90 хв

Пам'ятка учаснику тренінгу



- ✓ Шукайте і підтримуйте в собі тільки хороше
- ✓ Слухайте дуже уважно завдання
- ✓ Не кажіть занадто довго і занадто часто.
- ✓ Не перебивайте, не виправляйте, не судіть того хто розповідає
- ✓ Намагайтеся брати активну участь у всіх запропонованих вправах, ситуаціях, іграх
- ✓ Будьте винахідливі і

використовуйте творчий підхід

- ✓ Вчіться довіряти вашому внутрішньому почуттю
- ✓ Будьте терплячі і наполегливі, поважайте інших

I Вступ. Правила. Тема, ціль і зміст тренінгу

Конкретизовані навчальні цілі:

– *пізнавальна*: активізувати творчий потенціал учасників тренінгу; удосконалити знання, уміння навички використання різних видів компетенцій у професійній діяльності майбутнього викладача; визначити роль саморозвитку, самоосвіти у професійному зростанні викладача вищої школи.

– *практична*: стимулювати бажання інженерів-педагогів підвищувати свій фаховий рівень; актуалізувати потребу позитивних змін особистості педагога для подальшого професійного та кар'єрного зросту.

– *мотиваційна*: визнати необхідність формування у майбутніх студентів прагнення до професійного зростання за рахунок самоосвіти, самовдосконалення; планувати ділову та професійну кар'єру протягом життя в умовах безперервної освіти.

Завдання:

– розглянути основні ідеї педагогів-класиків щодо особистісних якостей

– розкрити шляхи самореалізації особистості педагогів професійної освіти;

– визначити ключові компоненти індивідуального розвитку компетентного педагога, зокрема інженера-педагога;

– визначити роль та місце професійного самовдосконалення та самоосвіти в індивідуальному розвитку майбутнього викладача фахових інженерних дисциплін у закладі вищої професійної освіти.

Реквізит тренінгу: мультимедійне обладнання, слайди, методичні папки, роздатковий дидактичний матеріал для учасників тренінгу.

Форми проведення тренінгу: групова робота, дискусії, вправи, демонстрація, мозковий штурм, творчі завдання. Педагог-тренер повідомляє, що заняття присвячено темі: «Проблеми професійного саморозвитку майбутнього педагога», під час заняття учасники мають усвідомити необхідність постійного професійного саморозвитку, визнати роль і місце самоосвіти у підвищенні майстерності викладача та готовності до подальшого кар'єрного зростання.

*«Сильним, досвідченим стає педагог, який
вміє аналізувати свою працю»*

В. Сухомлинський



II. Індивідуальний розвиток особистості інженера-педагога

Мета:

1. поглибити процес самопізнання, визначити загальний настрій, самопочуття учасників;
2. ознайомити з психологічними основами особистісного та професійного зростання педагога в умовах безперервної освіти;
3. розглянути мотиви та потреби позитивних змін особистості педагога для реалізації подальшого кар'єрного зростання.



Завдання: Актуалізувати потребу позитивних змін особистості педагога для підвищення професіоналізму та продуктивності педагогічної праці; мотивувати прагнення педагога до змін власного іміджу і реалізації ділової та професійної кар'єри.

Тренер пропонує учасникам прослухати давню мудрість, яка говорить:

«Ми довго вчимо інших того, чого повинні навчитися самі».

Тому ми з вами визнаємо відповідальність за навчання та виховання молодого покоління, звичайно почнемо із себе: самоаналізу, усвідомлення власної діяльності, власних бажань, цілей щодо професійної діяльності. Ваша успішна професійна діяльність значною мірою залежить від того, як ви себе мотивуєте, наскільки ви усвідомлюєте свої професійні мотиви й актуалізуєте для себе найбільш ефективні з них.

Отже, запрошуємо до співпраці!

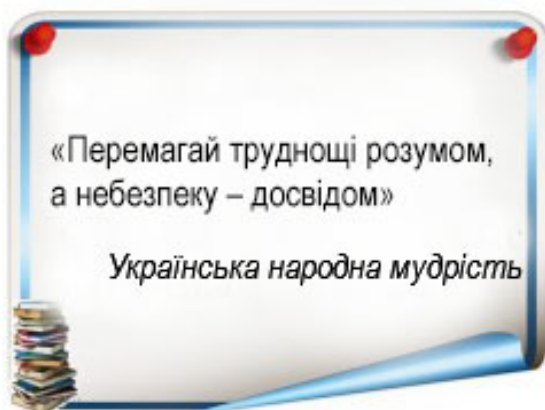


Вправа 1. Скарбничка педагогічної мудрості



«Наука в ліс не веде,
а з лісу виводить»

Українська народна мудрість



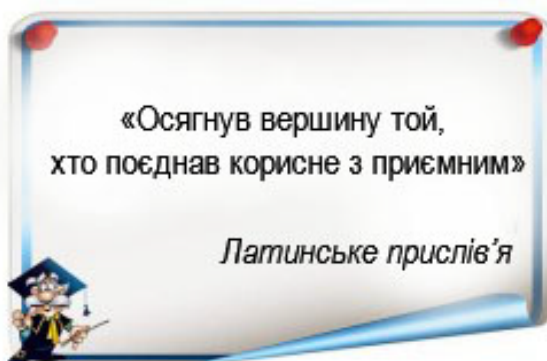
«Перемагай труднощі розумом,
а небезпеку – досвідом»

Українська народна мудрість



«Шлях до досконалості довгий,
не дивуйтеся: заради великої
мети його треба подолати»

Платон



«Осягнув вершину той,
хто поєднав корисне з приємним»

Латинське прислів'я



Вправа 2. Дискусійна карусель «Педагог: хто він?»

«...Хочеш усвідомити для чого ти служиш? Тоді порівняй свою службу з погляду суспільних цінностей, із професійною службою інших. І ти відчуєш, яке важливе і неповторне твоє життя для суспільства...»



Ш.О.Амонашвілі

Тренер озвучує певну точку зору, а учасники пояснюють чи погоджуються вони з почутим і чому; відповіді аргументуються або спростовуються, висловлюється своє сприйняття даної інформації.

Отже, педагог: хто він? Лікар, художник, актор, великий психолог, талановитий режисер, інженер менеджер, мудрий філософ, садівник...

Обговоривши дані судження, викладач-тренер зачитує уривок із праці Ш.О.Амонашвілі



«...Раніше я порівнював свою професію з професією лікаря. Чи має право лікар помилитися, коли оглядає свого пацієнта і ставить діагноз? Ну звичайно, не має такого права, це зрозуміло!

...Потім я порівнював професію педагога з професією актора. Певна річ, педагог повинен володіти перевтілювання, умінням входити в роль.

...Спробував я порівняти свою професію з професіями архітектора, будівельника, геолога, астронома. Уявляв, що я так само проектую та будую дитячу душу, як проектують та зводять будинки архітектори і будівельники. Але незабаром я відмовився від таких думок, оскільки люди цих професій мають справу з неживою дійсністю, яка безопору підкорюється їхній багатій уяві і практичній творчості. Мені ж доводиться спілкуватися з людиною, яка сама виношує у собі власні плани, мрії і прагне їх здійснити, самоутвердитися....

Отак кожне порівняння моєї професії з професіями залишало мені якесь правило і пам'ятку. Потім я згрупував їх і отримав пам'ятку такого змісту:

- Будь обережний!
- Не помилися!
- Не зашкодь!
- Будь надією для учня!
- Знай, чого прагнеш!
- Постійно шукай у людини багатство її душі!
- Будь терплячим в очікуванні дива і будь готовий до зустрічі з ним.



Тренер наголошує, що ці правила можна порівняти із заповідями студентів-медиків, котрі співвідносяться із зостереженнями видатного мислителя та лікаря Сходу Ібн Сину (Авіценни): «Не задавай шкоди». Вони фіксуються у клятві Гіппократа. Виникає питання, чи існують у педагогіці заповіді, котрими керуються педагоги у своїй роботі? Відповіді на питання ми отримуємо, виконавши наступну вправу.

Вправа 3. «Методичні пазли» (робота в групах)



Кожній групі учасників пропонується скласти **Заповіді педагога**.

Для цього роздаються **«методичні пазли»**

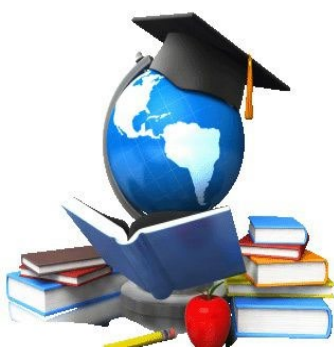
(текстовий зміст пазлів тематичний – педагогічні поняття, вислови видатних педагогів, народна мудрість, поради педагогам тощо)

Вправа 4. А тепер спробуйте конкретизувати **Ваші поради** для **інженерів-педагогів**.

Враховуючи те, що поєднання слів «інженер-педагог» не означає «інженер» плюс «педагог»; ця професія функціонує одночасно в трьох різних системах: «людина-людина», «людина-техніка» та «людина_знакова система». Така багатоаспектність професійної діяльності передбачає новий тип викладача з іншою типологічною структурою особистості, якій був би спроможний до саморозвитку і самовизначення в різноманітних складних ситуаціях, міг би чітко визначати свою роль у професійній діяльності, бути відкритим до прийняття професійного досвіду інших, спроможним для рефлексії та психологічно готовим до виконання професійної діяльності і використання освітніх нововведень.



Вправа 5. «**Особистість викладача в системі професійної освіти**»



Додайте у таблицю **«Особистість викладача в системі професійної освіти»** до значущих рис особистості власні пропозиції або обґрунтуйте необхідність включення в цей перелік ще декількох, яких Ви вважаєте за потрібне

Значущі риси особистості:

моральні	повага і любов до людей, справедливість, чесність і порядність, відповідальність, тактовність і делікатність, чуйність, душевна щедрість, почуття гумору, благородство, вихованість, дипломатичність, самостійність, вміння працювати в команді, наукова доброчесність, емпатія, патріотизм	
комунікативні	спостережливість, здатність до встановлення контактів із будь-якими людьми, здатність слухати співрозмовника і враховувати його позицію, створювати сприятливий психологічний клімат, прогнозувати результати психологічного впливу на учнів, володіння мовою, мімікою, жестами	
фахові-інженерні	професійна спрямованість, професійна компетентність, особиста ініціатива до самоаналізу, вміння трансформувати технічну інформацію в педагогічні системи, здатність добирати і структурувати науково-технічну інформацію в навчальний матеріал	
фахово-педагогічні	досконале володіння фаховими знаннями, орієнтація в суміжних дисциплінах, використання сучасних наукових матеріалів, знання дидактичних закономірностей освітнього процесу, доступно та переконливо пояснювати навчальний матеріал, бути кретивним, використовувати в навчанні інноваційні технології	
перспективи кар'єрного росту	інженер-педагог може спеціалізуватися у вузькому профілі психологопедагогічної роботи: соціальний педагог, педагог інформаційних технологій. Інженер-педагог може засвоювати суміжні спеціальності: психолог (у закладі вищої освіти), програміст, спеціаліст з діловодства. Головна перспектива – наукова діяльність та можливість отримання різних наукових ступенів, що значно підвищує загальний, науковий, методичний, фахово- професійний професійний рівень педагога	

III. Визначення життєвих особистих та професійних цілей педагога.

Мета: актуалізувати потребу позитивних змін особистості та мотиви подальшого кар'єрного зростання майбутнього інженера-педагога.



Завдання: (Мозковий штурм) Учасники об'єднуються у три групи. Кожна група отримує завдання скласти невелику програму особистісного зростання за двома найголовнішими сферами життєдіяльні.

Вправа 6. Представники груп репрезентують думку групи щодо реалізації педагога у певній сфері.

Учасники інших груп залучаються до обговорення, висловлюючи свої думки із зазначеної проблеми.

Розвиток афективної (емоційно-чуттєвої) сфери

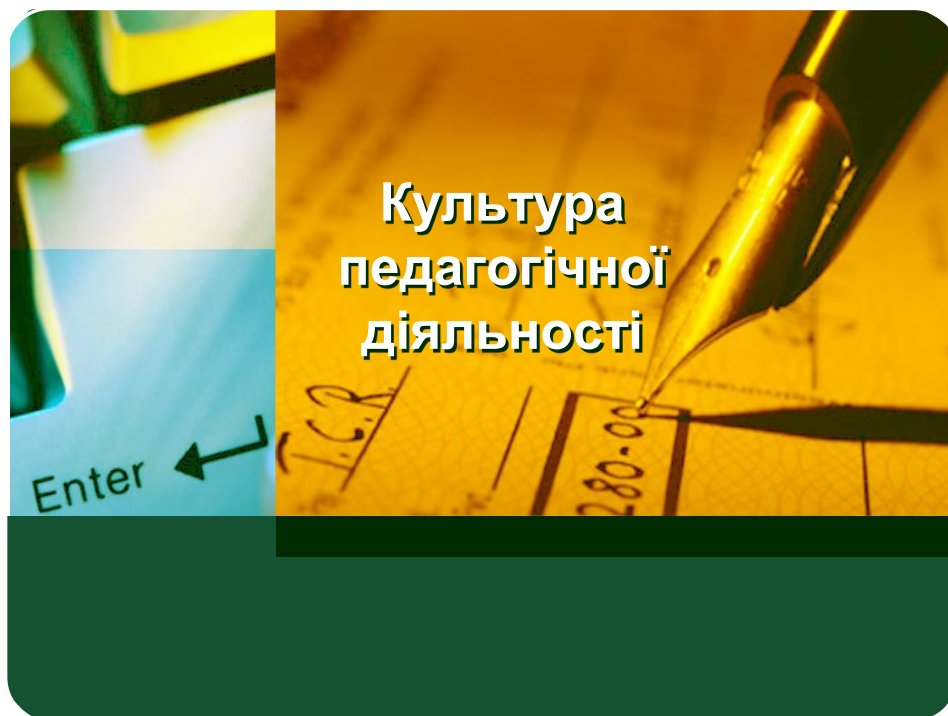
1. Які негативні емоції відчуває педагог майже щодня, і як їх подолати?
2. Що означає для педагога бути «молодим душею»?
3. Які емоції педагога сприяють гармонійному сприйняттю світу?
4. Як подолати стани апатії, тривожності, агресії?
5. Як виходити з конфліктних ситуацій?
6. Що бажано робити педагогу, щоб духовно розвиватися?
7. Яку роль відіграє емоційна готовність педагога до творчої діяльності?
8. Як попередити(або подолати) виникнення стану професійного вигорання?
9. Що дає найбільшу наснагу в діяльності амбітного педагога?
10. Коли виникає мотивація педагога до службового просування з урахуванням ка'єрного зросту?

Розвиток когнитивної (інтелектуально-творчої) сфери...

1. Як пов'язані творчій процес та інженерна діяльність?
2. Якою мірою зумовлені функції мислення з інтелектуальним розвитком?
3. Як Ви розумієте поняття «харизматичний лідер»?
4. Що наважливіше в особистості інженера-педагога-розвинута пам'ять, зосереджаність уваги, розвиток мислення, інтелект, увага, творчість..?
5. Що Ви радите своїм учням для кращого запам'ятовування і тривалого збереження навчального матеріалу?
6. Які мнемонічні прийоми Ви використовуєте для значного поліпшення довготривалої пам'яті?
7. Яку роль в практичному навчанні відіграють розв'язання проблемних ситуацій та проблемних задач.?
8. Порівняйте поняття «творчій тренінг» і «навчання».
9. Коли та у зв'язку з чим Ви помічає сталий розвиток власної педагогічної майстерності?
10. Як часто Ви замислюєтесь над питанням зміни іміджу та пересування по кар'єрному щаблю?

Вправа 7 Учасникам пропонується переглянути мультимедійну презентацію, присвячену питанням професійного саморозвитку

Після завершення відбувається обговорення представленої інформації



Інформаційне повідомлення «Усе починається з мотивації».

Тренер звертається до учасників з пропозицією пригадати визначення понять «ціль», «мотив», «мотивація». (Учасники висловлюються, тренер дає кінцеву характеристику цих понять).

Про мотивацію говорять багато, не менше написано про важливість цільових установок в житті людини, але працювати всі звикли за давньою звичкою, простіше робити щось звичне, ніж щось змінювати, напружуватися, шукати нове. Більшість педагогів зовсім не вміють себе мотивувати. Їхні відповіді на запитання «Чому я це роблю?», «З якою метою?» абсолютно безглузді – «повинен», «треба», «необхідно». Наслідки сумні: як результат такі педагоги досягають небагато, живуть не так, як їм хотілося б, трапляються часті стреси та депресії.

Американський психолог Абрахам Маслоу вважає: для того, щоб людина повноцінно прожила своє життя, вона повинна задовольняти 5 потреб - нижчі і вищі:

- самоактуалізація здібностей,
- талентів
- повага: визнання й оцінка;
- любов і прив'язаність;
- безпека;
- фізіологічні потреби.



Якщо звузити цей погляд до життя в професії, то щаслива людина та, якій професія дає задоволення цих потреб. Самореалізація є, звичайно, явищем індивідуальним. Самореалізація в професії педагога – теж. У американців є одне дуже корисне поняття, «self made man» «селфмейдмен»-людина, яка зробила саму себе. Так називають людей, які завдяки своїм зусиллям досягли великих успіхів.

Кожен з нас певною мірою «селфмейдер», адже кожен педагог планує, направляє свою діяльність та життя, «будує себе», але біда в тім, що в більшості випадків ми точно не знаємо, чого ми хочемо і що треба робити.



Відомий психолог В.Л. Леві стверджував, що успіх неможливий без самомотивації, уміння перевести «треба» в «хочу». І другий компонент – майбутнє задоволення від досягнення меті та пов'язане з цим зростання здорової амбітності. Користуючись цією інформацією, згадайте, як Ви себе мотивуєте, наскільки ви усвідомлюєте свої професійні мотиви й актуалізуєте для себе найбільш ефективні з них.

Вправа 8. «Баланс реальний та бажаний»

Ознайомтеся з десятьма порадами самомотивації, пронумеруйте їх у порядку, якій відповідає Вашому відношенню до них:

Десять простих порад до само мотивації

✚ **Визначтеся зі своїми бажаннями.** Розумійте чітко, що вам потрібно, до чого прагнути, а чого уникати. Вашими девізами мають стати: «Ніколи не кажи «ніколи» і «можливо все».

✚ **Не бійся виходити із «зони комфорту».** «Мені й так не погано» - саме такі думки гальмують розвиток особистості й досягнення успіху. Усі



чудеса відбуваються за вашою зоною комфорту, намагайтеся постійно її розширювати.

✚ **Не зосереджуйтеся на тому, що не працює.** Звертайте увагу на те, що зроблено правильно, рухайтесь в цьому напрямку.

✚ **Складіть список того, що може вас миттєво внутрішньо мотивувати** (ваші прагнення, ідеали, мрії). Майте під рукою «педагогічну аптечку».

✚ **Об'єктивно оцінюйте успіхи і помилки інших, використовуйте їх для саморозвитку.** Умійте радіти чужим перемогам. Спілкуйтеся з успішними педагогами. Цікавтеся, як вони змогли досягти успіху, що для цього робили, з чого починали. Отримайте корисну інформацію і скористайтесь нею на благо собі.

✚ **Продовжуйте вчитися.** Завжди знаходьте способи стати ще кращим педагогом. Шукайте нові, ефективні шляхи досягнення цілей.

✚ **Не здавайтесь.** Стикаючись із труднощами, шукайте рішення проблеми, розробляйте план і долайте її.

✚ **Не звинувачуйте учнів, колег, адміністрацію у своїх невдачах.** Ви самі відповідаєте за свої дії та вибір. Ви берете на себе відповідальність за те, що з вами відбудеться, ви вирішуєте діяти твердо і цілеспрямовано, лише ви приймаєте ключові рішення

✚ **Спілкуйтеся з надійними і позитивними людьми, готовими надати підтримку.** Оточуйте себе мотиваторами і станьте мотиватором для вашим близьких.

✚ **Не бійтеся ставити для себе сміливі цілі реалізації ділової та професійної кар'єри.** У житті педагога існують етапи, коли йому конче необхідно прояснити свої особисті та професійні цілі. Будьте архітектором своєї долі.

Тренер підводить підсумки обговорення та ще раз підкреслює, що самомотивація, мабуть є найважливішим аспектом на шляху до успіху, мотивовані люди мають величезний потенціал, вони готові йти весь час уперед, незважаючи на перешкоди

І для підтвердження загальної думки нагадує вислів Дж. Сиг Паулсона:

«Світ відкриває шлях для чоловіків та жінок, у яких є ціль. Виберіть сьогодні високу мету..., домогайтеся її, і Ви повністю змінете своє життя».



А що необхідно знати, щоб перейти на вищій щабель власного саморозвитку, самовдосконалення? І Адже тільки досвідчений, амбітний, компетентний викладач, який вже досяг високого рівня педагогічної майстерності, вдало поєднує науково-методичну та виховну роботу, користується повагою як серед студентів та викладачі, може бути

прикладом для наслідування його життєвого шляху.Сьогодні неможливо уявити педагога, в науковому доробку якого немає друкованих праць, статей, захищених дисертацій , нагород- все те, на що звертають увагу майбутні інженери-педагоги і те, що мотивує їх до подібного кар'єрного росту.

Тому наразі стає актуальним долучити до основних професійних компетенцій майбутнього інженера-педагога дуже важливу кар'єрну компетентність.

Давайте спробуємо знайти відповідь на питання: що треба знати викладачеві для того, щоб формувати в наших студентах готовність до професійного успіху,як організувати цілеспрямований процес і результат розвитку ділової та професійної кар'єри.

Молоді фахівці ще в період навчання у ЗВО повинні бути переконані, що їх інтелектуальний і творчий потенціал буде потрібний. У них повинні бути сформовані не тільки професійні знання та вміння, а й розвинене прагнення до самореалізації у праці та особистісна готовність діяти в умовах ринкової економіки. Саме з цією метою в навчальних закладах в останні кілька років створювалися і створюються центри профорієнтації та працевлаштування.

IV Управління діловою кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації

Мета: поглибити знання з питань ділової та професійної кар'єри майбутнього інженера- педагога; проаналізувати власні можливості та амбіції щодо планування і реалізації кар'єрного зростання.

Завдання: оволодіти спектром знань з питань ділової та професійної кар'єри майбутнього інженера- педагога; набути учасниками теоретичних знань та практичних навичок щодо особистої психологічної підтримки власного кар'єрного росту.

Вправа 9. Під діловою кар'єрою розуміється просування педагогів по сходах службової ієрархії або послідовна зміна занять як в рамках окремої організації, так і протягом життя.

Професійна кар'єра спеціаліста об'єднує його успіхи на роботі з етапами особистісного розвитку, включаючи всі сфери життя.

Які керівні посади в освіті та за яких умов можуть зайняти молоді перспективні педагоги? Дайте обґрунтовану відповідь.

- ✚ декан факультету;
- ✚ проректор;
- ✚ завідувач відділенням;
- ✚ керівник Центру;
- ✚ ...



Вправа 10. Які з перелічених мотивів вибору кар'єри Ви б обрали для себе особисто:

- ✓ прагнення добитися незалежності;
- ✓ прагнення бути кращим фахівцем в своїй справі;
- ✓ прагнення зберегти та зміцнити своє положення;
- ✓ прагнення створити або організувати щось нове;
- ✓ прагнення бути першим;
- ✓ прагнення до влади та успіху асоційованому з посадою;
- ✓ прагнення до матеріального благополуччя...



Вправа 11 «Мозговий штурм» Мое уявлення про кар'єрну компетентність педагога

Ваша задача розробити модель кар'єрної компетентності педагога, але для початку Ви повинні окреслити найбільш важливі, на Ваш погляд, складові кар'єрної компетенції педагога.

Оберіть «секретаря», якій буде фіксувати будь-які думки і пропозиції учасників, навіть дивні та безглузді.

Після групове обговорення: задача - обрати 10 основних найбільш важливих рис, що входять до складу кар'єрної компетентності педагога.

При цьому: - 5 особистісних рис та - 5 професійних

Після обговорення кожна група на ватмані повинна оформити свою модель кар'єрної компетенції педагога та обґрунтувати її зміст.

Для того, щоб оцінити презентації, на кольоровому папері поставте позначку вашого відношення до кожної моделі кар'єрної компетентності протилежної групи: (обозначення знаків на слайде).

- + + — дуже гарно;
- + — гарно
- 0 — не вдалося знайти конструктива;
- НР — неможливо реалізувати;
- ТР — важко реалізувати;
- РР — реально реалізувати.



Вправа 12. Баланс успіхів і невдач. Сильні і слабкі сторони. Аналіз «мета - засоби»

Сформулюйте для себе, яких помітних успіхів ви зуміли досягти в житті. Потім визначте, які знання, здібності, досвід були необхідні для досягнення цих успіхів. Постарайтеся при цьому встановити саме ті здібності та вміння, які привели до відповідного результату.

Як орієнтир можна скористатися приводиться нижче зразковим набором знань і здібностей, що забезпечують Вашу успішну професійну діяльність.

Спеціальні знання

- з фундаментальних наук для вирішення практичних задач у професійній та науково-дослідницькій діяльності.
- із загально-інженерних, психолого-педагогічних наук для вирішення практичних задач у професійному, освітньому та виробничому середовищі.
- Із предметної області освітньої діяльності та розуміння професійних обов'язків в галузі професійної освіти.

Здібності керівника:

- «пробивна сила», наполегливість, вміння переконувати;
- здатність втілювати розроблені стратегії в конкретні плани дій;
- вміння розподіляти обов'язки і відповідальність за їх виконання;
- вміння делегувати викладацькі повноваження студентам;
- здатність до роботи в «команді» та до організації спільної групової роботи зі студентами;
- об'єктивність; щирість; мудрість.

Інтелектуальні якості:

- високі обсяги переробки інформації;
- розсудливість; логічність; креативність;
- здатність пропонувати та вирішувати нестандартні ситуації;
- нетерпимість до зла, великодушність;
- вміння прогнозувати розвиток ситуації, управлінська інтуїція;
- системне мислення; практичний інтелект;
- швидкість і гнучкість мислення;



Особисті якості:

- вміння «бути у формі» ;
- високий життєвий тонус;
- витримка;
- доброзичливість;
- комунікабельність;
- неконфліктність;
- вміння вислухати;
- високий рівень емпатійності;
- здатність досягати поставленої мети, незважаючи на перешкоди;
- адаптивність
- сприйнятливості до критики, самокритика.

Робочі прийоми:

- раціональність і системність у роботі,
- техніка прийняття рішень і «зняття» проблем;
- техніка ведення переговорів, дискусій;
- віра в успіх власної діяльності та діяльності учнів.

Після виконання вправи тренер повідомляє, що за допомогою подібного аналізу кожен учасник можете виявити не тільки взаємозв'язок між своїми здібностями і реалізованими на практиці успіхами, а й зрозуміти, чого ви взагалі можете досягти в житті, тобто визначити, яким особистим потенціалом для досягнення своїх цілей ви володієте. З іншого боку, ви повинні так само ясно й чітко уявляти собі свої слабкі сторони. Подібне усвідомлення необхідно для того, щоб уникати ситуацій і дій, в яких ці якості можуть проявитися і призвести до помилки, невдачі, або взяти заходів до позбавлення від цих недоліків. Знати свої слабкості - значить зміцнювати свої сильні сторони!

Вправа 13. Складіть перелік своїх серйозних невдач і помилок



Відзначте, відсутність або слабка виразність яких якостей призвели до цих промахів і поразок. Згадайте, як ви свого часу подолали ту чи іншу невдачу.

Як матеріал для зіставлення нижче наводиться одинадцять базових обмежень («слабких місць»), істотно стримують ефективність роботи сучасного менеджера. Перелік даних якостей пропонується англійськими консультантами з управління М. Вудкоком і Д. Френсисом.

Для більш точного сприйняття зазначених якостей ми наводимо короткий змістовне наповнення кожного з них:

1. Невміння управляти собою:

нездатність повною мірою використовувати свій час, енергію, знання, вміння, нездатність справлятися зі стресами сучасного життя управлінця.

2. Розмитість особистих цінностей:

відсутність ясного розуміння своїх особистих цінностей, наявність цінностей, що не відповідають умовам сучасного ділового та приватного життя.

3. Смутні особисті цілі:

відсутність ясності в питанні про цілі своєї особистої або ділового життя, наявність цілей, несумісних з умовами сучасної роботи і життя.

4. Зупинений саморозвиток:

відсутність налаштованості і сприйнятливості до нових ситуацій і можливостей.

5. Недостатність навичку вирішувати проблеми:

відсутність стратегії прийняття рішень, нездатність ефективно вирішувати проблеми в сучасних динамічних умовах робочого середовища.

6. Недолік творчого підходу:

утруднення в генеруванні достатньо нових і оригінальних ідей, невіміння використовувати нові ідеї.

7. Невміння впливати на людей:

недостатня здатність забезпечувати участь і допомогу з боку оточуючих, слабкий вплив на рішення інших людей.

8. Недостатнє розуміння особливостей сучасного управлінської праці:

брак розуміння мотивації працівників, застарілі, негуманні або недоречні уявлення про роль керівника.

9. Слабкі навички керівництва: відсутність практичних здібностей

Вправа 14. Підведення підсумків роботи

Тренер роздає кожному учаснику листок паперу, де наведена таблиця, у двох стовбчиках якої узагальнені критерії і фактори кар'єрного успіху.

Далі Тренер у зворушливій формі звертається до усіх і каже:

«Шановні наш тренінг добігає кінця, і мені дуже хотілося б знати Ваше ставлення до того, які з наведених критеріїв і факторів Ви могли би взяти у свою «скарбничку» будови кар'єри. Ті, що викликають у Вас позитивне враження, помітте зеленим кольором, які не вразили Вас – червоним, ті, над якими Ви ще поміркуєте – синім».

Критерії успішної кар'єри

Внутрішні (суб'єктивні) критерії:

- захопленість своєю роботою;
- прагнення до професійного самовдосконалення;
- задоволення від роботи і свого рівня досягнень;
- реалізація власних цілей.

Зовнішні (об'єктивні) критерії:

- висока професійна репутація, визнання колег;
- займана висока посада;
- наявність підлеглих;
- широка сфера відповідальності;
- висока заробітна плата.

Фактори, що сприяють побудові успішної кар'єри

Внутрішні (суб'єктивні) чинники:

- професійне самовизначення; впевненість у собі;
- стратегічне мислення;
- здатність ніколи не здаватися;
- вміння встановлювати контакти і конструктивно взаємодіяти з іншими людьми (висока комунікативна компетентність);
- захопленість своєю професією (посвячення себе улюбленій справі);
- вміння працювати в команді;
- вміння розставляти пріоритети у своїй професійній діяльності;



- широка сфера інтересів;
- ініціативність, підприємливість;
- здатність йти на ризик прагнення до успіху у всьому;
- наявність лідерських якостей.

Зовнішні (об'єктивні) чинники:

- постійне професійне самовдосконалення (безперервне отримання освіти, самоосвіта);
- підтримка сім'ї;
- везіння;
- відповідність сфери зайнятості запитам суспільства.

Вправа 15 «Я заслуговую на.....»

Сформулюйте вміння знаходити в собі те, за що можна себе похвалити. Щастя рідко дається людині «великими обсягами». Протягом дня бувають моменти, які приносять позитив, але ми їх не помічаємо. Необхідно вчитися помічати їх. Це допомагає бачити позитивне не лише в собі, а й в оточенні.

Сьогодні Ви багато дізналися про себе, про оточуючих, про перебіг кар'єрного зростання, про власні амбіції, власні можливості. Напевно, що Ви змінили деякі ціннісні орієнтації, переглянули свої цілі й мотиви щодо подальшого професійного та особистісного вдосконалення, тому зараз візьміть ручки і аркуші паперу, запишіть фразу: **«Я заслуговую на...»**, згадайте все добре, що сталося з Вами впродовж навчального року, все, що приносило Вам задоволення від власної роботи, все те, що надихало Вас до підвищення власного іміджу і напишіть це. Згадайте не менше 5 подій.

Обговорення (*Учасники зачитують уголос ті твердження, які хочуть оприлюднити*)

Зворотній зв'язок. Ми з вами добре попрацювали. На завершення роботи я пропоную уявити на одній долоні усмішку, а на іншій – радість. І щоб вони zostалися з нами, їх треба з'єднати, тому давайте станемо в коло та поплудуємо один одному.



V. Заключна рефлексія. Підсумки

Ціль: проаналізувати результати тренінгу. Тренер-педагог пропонує учасникам коротко завершити речення:

Найголовніше питання, яке обговорювалося сьогодні, - це
 Найважчим для мене було сьогодні
 Сьогодні я зрозумів, що

Здійснюється загальна оцінка результативності тренінгу та висловлюються взаємні побажання Тренера й учасників для подальшої роботи.

ЛЕКЦІЯ 3 ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Основні поняття:

професійна підготовка інженерів-педагогів, компетентність, дидактичні умови, управління кар'єрою, планування кар'єри, побудова кар'єри, кар'єрний простір.

Основні цільові завдання:

- 1) сформулювати знання про сутність і структуру кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів із урахуванням їхньої фахової підготовки;
- 2) визначити дидактичні особливості формування кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів в процесі професійної підготовки.

Сформулювати вміння:

- 1) аналізувати та враховувати можливості розвитку власної кар'єрної компетентності;
- 2) створювати дидактичні умови для подальшого розвитку ґрунтовних знань, навичок, умінь, здійснення кар'єри в обраній галузі професійної діяльності;
- 3) будувати професійну кар'єру на основі збалансованих особистісних інтересів і потреб ринку праці у кваліфікованих конкурентоспроможних кадрів;

План

1. Сутність та структура кар'єрної компетентності майбутніх інженерів – педагогів.
2. Дидактичні умови формування кар'єрної компетентності в процесі професійного навчання
3. Управління професійною кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації.

1. Сутність та структура кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів

Структура кар'єрної компетентності в єдності мотиваційно ціннісного, когнітивно - процесуального, суб'єктно-діяльнісного, рефлексивно - оцінного компонентів

У з'ясуванні сутності й структури кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів керуємося, насамперед, положеннями нового Закону України «Про вищу освіту» (2014), «Національної рамки кваліфікацій» (2011) з урахуванням вимог Національного класифікатора професій (2010), Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2011–2021 роки (2011), а також результатів наукових розвідок з питань реформування професійної підготовки майбутніх інженерів на засадах компетентнісного підходу. Натепер на загальнодержавному рівні компетентність визначають як

«здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості» [4], й візуалізується в динамічній комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей. Важливо, що в Законі України «Про вищу освіту» наголошується, що компетентність є «результатом навчання на певному рівні вищої освіти» й «визначає здатність особи не тільки успішно здійснювати професійну діяльність», а й навчатися протягом усього життя, розширюючи та поглиблюючи набуті знання, вміння й навички [6].

У структурі кар'єрної компетентності виділяють такі компоненти:

- ✓ **мотиваційно-ціннісний** – характеризується позитивним ставленням до побудови кар'єри, мотиваціями досягнення, інтересом і усвідомленням значущості професійної діяльності та кар'єрного зростання, актуалізацією цінностей, спрямованих на розвиток необхідних компетентностей з метою здійснення кар'єри в обраній сфері діяльності;
- ✓ **когнітивний** – передбачає наявність і постійне оновлення знань з професійної галузі, можливі шляхи розвитку кар'єри і необхідні для успішного кар'єрного зростання компетенції, що дозволяють прогнозувати й планувати кар'єру;
- ✓ **особистісний** – передбачає сформованість індивідуально-особистісних якостей, як самоефективність, кар'єрна інтуїція, кар'єрна стійкість, адаптивність, відповідальність, прагнення до самовираження і самореалізації в професійній діяльності, готовність до творчої діяльності, відповідальність, старанність, вміння взаємодіяти з людьми, захопити своєю ідеєю, ініціативність, цілеспрямованість, толерантність та ін.;
- ✓ **процесуальний** – характеризується включенням особистості як суб'єкта діяльності в освітній та професійний процеси протягом усього життя та передбачає наявність вмінь планувати, проектувати, ставити завдання й контролювати їх виконання, вміння швидко орієнтуватися в екстремальних ситуаціях, вміння реалізовувати комунікативні процеси в ході реалізації дидактичних проектів з технічних дисциплін;
- ✓ **рефлексивно-оцінювальний** – характеризує здатності до адекватної оцінки власних можливостей професійного і кар'єрного зростання, вміння осмислювати кар'єрні досягнення, аналізувати кар'єрний успіх, відповідати вимогам, що пред'являються до особистості з боку професійного середовища, планування стратегії подальшого кар'єрного росту, здатності до рефлексії з метою подолання кар'єрних криз, розв'язання кар'єрних проблем [3;5; 7].



Згідно з окресленим визначенням сутності, структури та змісту кар'єрної компетентності, можна зробити висновок, що:

1. Сутність кар'єрної компетентності майбутнього інженера-педагога слід розглядати як інтегративну якість особистості, яка характеризується його прагненням, готовністю і здатністю до професійної самореалізації у процесі вдосконалення власної методики досконалих знань відповідної галузі

сучасного виробництва, що супроводжується рефлексивним баченням себе, адекватною самооцінкою і визначає цілеспрямований процес і результат розвитку професійної кар'єри;

2. Структура кар'єрної компетентності майбутнього інженера-педагога представлена в сукупності мотиваційно-ціннісного, когнітивно-процесуального, суб'єктно-діяльнісного, рефлексивно-оцінного компонентів;



3. Зміст розвитку кар'єрної компетентності охоплює актуалізацію потреби у кар'єрному розвитку, формування уявлень про кар'єру і відповідних ціннісних орієнтацій, які порівняно із стандартним засвоєнням знань, вмінь і навичок значно ефективніше впливають на мотивацію та інтерес студентів до оволодіння професією, дозволяють активізувати навчальну діяльність, зумовлюють прагнення до самопізнання і професійного саморозвитку. оволодіння професією, дозволяють вдосконалювати педагогічну діяльність, зумовлюють прагнення до самопізнання і професійного саморозвитку.

Отже, педагогічний аспект кар'єрного росту особистості пов'язані з прагненням до самореалізації, саморозвитку, прояву творчого потенціалу, самоаналізу та самооцінки власних можливостей для досягнення успіху в житті та професійній діяльності. Освітній процес в закладі вищої освіти може сприяти суб'єктивній позиції студента та обранню можливих шляхів будови майбутньої кар'єри.

2 Дидактичні умови формування кар'єрної компетентності в процесі професійного навчання

Дидактичні особливості освітнього процесу.



Рушійними механізмами реалізації цієї умови є інтерактивні технології навчання, аналіз професійних, сюжетних, випадків і ситуацій з використанням сучасних педагогічних та процесуальних технологій, планування кар'єрного розвитку та розроблення відповідної міні-програми професійної кар'єри. Для цього необхідно створити певні умови, які будуть спрямовані на формування кар'єрної компетентності випускників ЗВО і в решті решт сприятиме свідомому вибору індивідуальної траєкторії навчання, плануванню та реалізації кар'єрного росту, самовизначенню в системі соціальних та професійних відношень вже на початковому етапі здійснення кар'єри. До таких умов, що дозволяють визначити дидактичні особливості її формування кар'єрної компетентності в процесі підготовки майбутніх інженерів-педагогів, належать:

– **по-перше**, створити умови для педагогічній підготовки викладачів технічних дисциплін, яка б ґрунтувалася на задоволенні сучасних потреб

студентів , розширенні цілей цієї підготовки до формування компетентної особистості фахівця на підставі системної інтеграції діяльнісного, особистісно-орієнтованого й компетентнісного підходів;

– **по-друге**, необхідно створити освітні програми підготовки фахівців таким чином, щоб теоретичне навчання відповідало потребам практики, сприяло формуванню і закріпленню навичок само менеджменту (самопрезентація, самореклама, побудова логічної обґрунтованої лінії поведінки в процесі професійної діяльності) .Професійно- орієнтовані навчальні курси повинні містити модулі з “кар’єрної тематики”, наприклад, такі як “ Чинники працевлаштування”, “Проектування професійного успіху”, “Напрями саморозвитку”, “ Професійна майстерність” “Лідерство” та ін.; розробити концепції інноваційного розвитку професійної освіти, а також конкретні шляхи запровадження інноваційно-зорієнтованого навчання, студентів –майбутніх викладачів фахових інженерних дисциплін;

– **по-третє**, потрібно створювати нестандартні умови навчальної та квазіпрофесійної діяльності (самостійне виконання студентами творчих завдань із визначенням своєї позиції з досліджуваної теми; проведення тренінгів, спрямованих на розвиток у студентів творчого мислення, креативних здібностей ; проведення професійних конкурсів, фестивалів, форумів; створення професійних та творчих об’єднань, клубів, асоціацій та ін.), які вимагають від студентів творчої активності та готовності щодо неперервного саморозвитку;

– **по- четверте**, необхідно застосовувати методи активного навчання і виховання (дискусії; ділові ігри; навчальні ситуації; стандартні та нетипові проблемні завдання; проблемний метод;)створювати веб-сайти, презентації, складати портфолію, наприклад з тематики: “Побудова особистісної стратегії успіху”, “Дорожня карта кар’єри”, “Перезавантаження успіху”, “Управління конфліктами” та ін. ,спрямованих на підвищення цільової активності особистості, розвиток її самооцінки, позитивної Я-концепції, рефлексії з суб’єктивним відчуттям успіху діяльності, націлених на досягнення вершин “акме” в професії або кар’єрі. Ці методи дозволяють повною мірою враховувати пізнавальні мотиви та потреби студентів, їх інтереси, перетворювати на особистий досвід , систему наукових уявлень і знань. В результаті підвищується інтерес до пізнання і вивчення навчальних дисциплін, підвищується мотивація до самостійного опанування знань, підвищується рівень домагань - все те, що неодмінно викличе у студента бажання вдосконалювати власну самооцінку[1]

– **по- п'яте**, з метою залучення до планування кар'єри на основі рефлексії досягнень майбутніх інженерів-педагогів бажано застосовувати різноманітні форми командної роботи з прогнозування кар'єрного розвитку, зосереджуючи увагу на процесах самопізнання, саморозвитку, і самовдосконалення, а також на суб'єктній значущості виконуваних дій.



– **по- шосте**, необхідний діловий контакт студентів і професіоналів, які досягли значних кар'єрних успіхів (круглі столи, відкриті конференції, панельні дискусії, ділові зустрічі тощо). Зокрема ефективним є кар'єрне консультування фахівцями студентів щодо проблем підвищення професійної ефективності, подолання стресу, співвіднесення внутрішніх ресурсів з зовнішніми можливостями, усвідомлення власних переваг і недоліків, формування уявлення про себе як про професіонала.

3. Управління діловою кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації



Як ми вже з'ясували, кар'єра - це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею. Це особистісний аспект кар'єри, який передбачає розгляд цього явища з позиції людини особистості, розкриває особливості бачення кар'єри її діячем. З цим пов'язані вираження індивідом суб'єктивної оцінки (самооцінки) характеру

протікання свого кар'єрного процесу, проміжних результатів розвитку його кар'єри, народжуванні з цього приводу особисті відчуття.

Як досягти прогресу на обраному шляху?

У наш час ринок праці величезний і некерований. Все змінюється: ми, ринок, освітні заклади та установи. І зараз цілями кар'єри не є якась певна посада чи робота. Мета кар'єри - це причина, за якою ми хочемо мати певну роботу, посаду, місце в організаційній ієрархії. Усвідомлення власних кар'єрних можливостей - значний крок до їх успішної реалізації.

У такій ситуації дуже важливо взяти управління кар'єрою в свої руки. Завдання непросте, але збиток від невдалої кар'єри великий, оскільки кар'єра дуже тісно пов'язана з реалізацією загальних життєвих цілей.

Управління кар'єрою включає в себе знання своїх кар'єрних цілей, здібностей і потенційних можливостей, а так само ефективна організація всіх ресурсів для досягнення цих цілей.

Планування кар'єри - процес зіставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей людини, з вимогами організації, ринку праці. Цей процес виражається в складанні програми професійного і особистого розвитку.

Кар'єра - це процес руху на шляху оволодіння деякими цінностями, благами визнання в суспільстві чи організації. Такими є:

- посадові щаблі, рівні ієрархії;
- щаблі кваліфікаційної дробини та пов'язані з нею розряди, диференціюючи навички і знання людей за рівнем професійної майстерності;
- ранги, які відображають величину вкладу викладач у загальний та професійний розвиток освіти, закладу вищої освіти (вислуга років, результати науково-дослідної діяльності, підготовка високоякісних фахівців, спроможних на ринку праці, впровадження в освітній процес інноваційних нововведень, досвід вдалої виховної, організаторської роботи) його положення в колективі;
- щаблі влади як ступеня впливу в житті закладу вищої освіти(участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва).

Управління діловою кар'єрою складається з її планування і реалізації

Організація роботи по плануванню і реалізації кар'єри педагогів включає:

- ознайомлення педагогів з наявними можливостями просування у вигляді програм вчення і консультацій за індивідуальним планом підвищення кваліфікації;
- регулярне інформування і консультування по можливостях вчення, що відкриваються у ЗВО і вакантних місцях;
- розробку програм підтримки і психологічного консультування, протидіючих кризам кар'єри;

Головне завдання управління полягає в забезпеченні взаємодії професійної і внутрішньо організаційної кар'єр. Ця взаємодія припускає виконання ряду завдань, а саме:

- досягнення взаємозв'язку цілепокладання організації та окремого педагога;
- забезпечення спрямованості планування кар'єри на конкретного викладача, науковця з метою врахування його специфічних потреб і внутрішньо-кадровій ситуації;
- забезпечення відкритості процесу управління кар'єрою ;
- усунення «кар'єрних глухих кутів», в яких практично не виявляється можливостей для розвитку педагога;
- підвищення якості процесу планування кар'єри ;
- формування наочних і сприйманих критеріїв службового зростання, що використовуються в конкретних кар'єрних рішеннях ;
- вивчення кар'єрного потенціалу педагога;
- забезпечення обґрунтованої оцінки кар'єрного потенціалу педагога з метою скорочення нереалістичних очікувань ;

- визначення шляхів службового зростання, використання яких могло б задовольнити кількісну і якісну потребу не тільки в досвідчених педагогів,, а й в випускниках ЗВО в потрібний момент часу і в потрібному місці.

Створення системи консультування з вибору професійної кар'єри студентів.



Поняття «консультування з професійної кар'єри» відносно нещодавно введена до вітчизняного педагогічного дискурсу, а як її синоніми досить часто використовуються – «консультування для кар'єри», «кар'єрне консультування», «консультування з питань кар'єри» тощо. Кар'єрне консультування

спрямоване на подолання внутрішньо-особистісних конфліктів професійного самовизначення та професійного розвитку. Воно може реалізуватися шляхом розвитку психологічної компетентності, розроблення альтернативних сценаріїв професійного життя, підвищення професійної активності, створення оптимістичної професійної перспективи,

посилення «авторства» професійного життя, визначення нових смислів професійної діяльності, узгодження амбівалентних установок і стосунків, постійного підвищення кваліфікації, зниження рівня домагань, самозбереження професійної цілісності особистості, передбачення можливих ризиків, зумовлених змушенням звільнення або зміною професії, попередження можливих деформацій, криз професійного розвитку тощо . В цілому, кар'єрне консультування охоплює: процес визначення цілей професійної діяльності людини, які вона прагне досягти; консультації з питань стратегії пошуку роботи; консультування з питань складання індивідуального плану професійного розвитку і кар'єрного зростання; розроблення конкретних освітньо-професійних маршрутів (траєкторій), за якими людина зможе успішно реалізувати кар'єрні плани; допомогу у виборі галузі можливих професій, формулюванні професійних цілей і визначенні шляхів їх досягнення в умовах поточної ринкової ситуації; складання профілю компетенцій майбутнього фахівця, складання резюме, підготовку до співбесіди з майбутнім роботодавцем; проведення тестувань і діагностик професійних і особистісних якостей. Оскільки ефективність педагогічної системи визначається якісними і кількісними змінами певного показника, то для системи кар'єрного консультування таким може слугувати рівень розвитку кар'єрної компетентності учнів.[2]



Більшість дослідників проблематики, пов'язаної з професійною кар'єрою, є солідарними з тим, що індивідуальна кар'єра і вибір кар'єрних орієнтацій визначаються впливом низки факторів, до яких відносяться як індивідуальні, особистісні особливості людини, так і фактори зовнішнього

середовища.

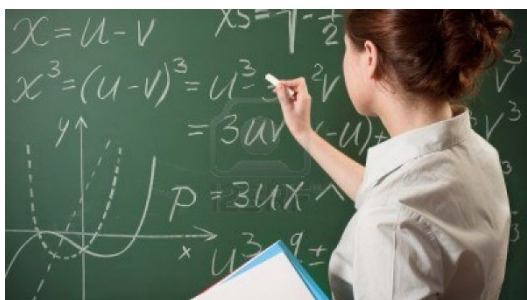
Зовнішні фактори – це соціальне, економічне, професійне, організаційне середовище, потенційні можливості організації в плані кар'єрного розвитку, вплив подій, випадків тощо. Зовнішні фактори відображають вплив інших людей і соціуму в цілому на професійну кар'єру людини (наприклад, матеріальні можливості сім'ї, батьків при отриманні освіти, планування власної сім'ї і поєднання інтересів сім'ї та організації тощо).

Внутрішні чинники зумовлені насамперед інтелектом і мотиваційною структурою особистості, її самооцінкою, набутими знаннями, а також особливостями реалізації індивідуального життєвого шляху. Індивідуальні характеристики людини (ставлення до себе, установки, рівень домагань, особливості локус-контролю, «Я-концепція» тощо) чинять значний вплив на вибір кар'єри. Вони можуть як сприяти, так і перешкоджати її розвитку, негативно або позитивно впливати на професійне становлення тощо. Частина внутрішніх чинників вибору напряму та реалізації професійної кар'єри є такими, що формуються під зовнішнім впливом. До їх числа відноситься й кар'єрна компетентність.

Формування у майбутніх фахівців закладів професійно-технічної освіти кар'єрної компетентності передбачає здійснення психолого-педагогічного супроводу цього процесу. Однією з форм такого супроводу є консультування з професійної кар'єри. Зазначимо, що досить часто в літературі можна зустріти інші словоформи для позначення цього напряму психолого-педагогічної діяльності, наприклад: кар'єрне консультування, консультування для кар'єри, консультування з питань кар'єри тощо.

Мета та завдання консультувань з професійної кар'єри .

Консультування з професійної кар'єри є діяльністю, спрямованою на



надання психолого-педагогічної та соціальної допомоги особі стосовно вибору, планування й реалізації її професійної кар'єри. Вона здійснюється шляхом вивчення професійних інтересів і планів особистості, її психофізіологічних особливостей у професійному контексті, проведення тренінгів кар'єрного розвитку,

надання відповідних рекомендацій та настанов тощо. З точки зору професійної діяльності, консультування з кар'єри може бути: однією з функцій певної професійної діяльності (психологів або педагогів, що займаються психолого-педагогічною підтримкою особистості в процесі життєвого і професійного самовизначення, менеджерів по роботі з персоналом, психологів-консультантів, працівників служби зайнятості тощо); основною функцією професійної діяльності (в Україні у Державному класифікаторі професій відповідних професій не існує, найбільш наближеною за своїми функціями до кар'єрного консультування є професія «профконсультант»).

Студент закладу професійно-технічної освіти не завжди розуміє, в чому полягає суть його «кар'єрних проблеми» і яким способом їх треба вирішувати,

з урахуванням зовнішніх факторів, спираючись на власні сили і можливості. У наданні допомоги для подолання зазначеної проблеми й полягає основна мета кар'єрного консультування. Основні функції консультування з професійної кар'єри полягають у наданні допомоги учневі при розв'язанні таких проблем:

- усвідомленні суті і причин проблем кар'єрного розвитку;
- в аналізі особистісного кар'єрного потенціалу (кар'єрних можливостей);
- в аналізі зовнішніх факторів, що зумовлюють пошук вирішення проблеми;
- прийнятті рішення щодо сприятливого для учня виходу з проблемної ситуації;
- визначенні способів реалізації прийнятого учнем кар'єрного рішення;
- формуванні (зміцненні) в учня позитивної «Я-концепції».

Кар'єрне консультування надає допомогу тим, хто стоїть перед вибором варіантів реалізації своєї кар'єри або її взагалі не обрав. Воно має допомагати учневі визначити, які варіанти професійної кар'єри є для нього найбільш сприятливими, врахувати його уподобання, бажання, об'єктивні можливості тощо, а також зовнішні умови (особливості ринку праці, попиту на фахівців тощо). При цьому консультанти можуть надавати послуги на всіх етапах планування й реалізації кар'єри, в тому числі, й на етапі працевлаштування.

До числа завдань кар'єрних консультантів доцільно також віднести допомогу особі в подоланні нормативних криз професійного становлення. У кар'єрі кожної людини виникають кризи, що змінюють напрям її професійного розвитку. До їх числа можна віднести:

- нормативні вікові кризи;
- нормативні кризи власне професійного становлення (криза навчально-професійної орієнтації, кризи професійного навчання, криза ревізії і корекції (зміни) професійного вибору, криза професійних очікувань, криза професійного зростання, криза професійної перспективи, криза соціально-професійної самоактуалізації, криза втрати професії);
- ненормативні кризи, зумовлені неконтрольованими людиною життєвими подіями або її власною активністю.

Існує декілька підходів до класифікації криз професійного розвитку. Однак здебільшого виділяють такі кризи, притаманні періоду навчання у закладі професійної освіти: криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного навчання, криза професійних експектацій (невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації).

Фактори, що зумовлюють кризу навчально-професійної орієнтації, такі: невдале формування професійних намірів і їх реалізація, несформованість «Я-концепції» і проблеми з її корекцією, випадкові доленосні моменти життя тощо. Способи подолання кризи: зміна професійного навчального закладу або способу професійної підготовки; глибока й систематична допомога в професійному та особистісному самовизначенні.

Фактори, що зумовлюють кризу професійного навчання: незадоволеність професійною освітою і професійною підготовкою; перебудова

провідної діяльності – випробування учня «свободою», в порівнянні зі шкільними обмеженнями; зміна соціально-економічних умов життя. Способи подолання кризи: зміна мотивів навчальної діяльності: більша орієнтація на майбутню практичну діяльність; корекція вибору професії, спеціальності тощо.

Фактори, що зумовлюють кризу професійних експектацій (невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації): труднощі професійної адаптації; освоєння нової провідної діяльності; розбіжність професійних очікувань та реальної дійсності. Способи подолання кризи: активізація професійних зусиль; коригування мотивів праці – пошук сенсу роботи і сенсу праці в даній організації; звільнення, зміна спеціальності і професії (небажаний спосіб).



В Україні кар'єрне консультування, як напрям професійної діяльності, все ще перебуває на етапі становлення. До Державного класифікатора професій не включено відповідних професій і, як наслідок, відсутній опис функціональних обов'язків кар'єрних консультантів, немає програми їхньої підготовки та перепідготовки у вищих навчальних закладах. Наразі питаннями кар'єрного консультування займаються наукові співробітники Інституту професійно-технічної освіти НАПН України., які вже напрацювали значний досвід в цьому напрямі.

За таких умов крім набутих фахівцем в процесі професійної підготовки знань, умінь і навичок, важливим показником в будові та розвитку професійної кар'єри стає суттєва допомога тим, хто стоїть перед вибором варіантів реалізації своєї кар'єри або її взагалі не обрав. Воно має допомагати учневі визначити, які варіанти професійної кар'єри є для нього найбільш сприятливими, врахувати його уподобання, бажання, об'єктивні можливості тощо, а також зовнішні умови (особливості ринку праці, попиту на фахівців тощо).

Таким чином, таке складне та багатоаспектне поняття як “кар'єра” лежить в площині розгляду психологічного, соціологічного, економічного, акмеологічного, особистісного підходів і розуміється як процес цілеспрямованого і послідовного професійного розвитку майбутнього фахівця, зростання його авторитету, статусу в соціальній, економічній, моральній сферах, виражене в просуванні по щаблях соціальної чи професійної ієрархії, кваліфікаційних сходинках, а й як процес побудови цілісного образу себе як компетентного професіонала, що включає прагнення до успіху, самореалізації, накопичення і розвитку компетенцій.

Питання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте компоненти, які входять до складу кар'єрної компетентності.
2. Розкрийте структуру та зміст кар'єрної компетентності майбутнього інженера-педагога.

3. Які дидактичні умови освітнього процесу необхідні для формування та розвитку професійної кар'єри майбутнього викладача фахових інженерних дисциплін?
4. Чи є у Вас особисто амбіції підвищувати власний статус, прагнення бути першим і авторитетним серед кола Ваших однодумців?
5. Що включає організація роботи по плануванню і реалізації кар'єри працівників?
6. Який тип підходів будівництва кар'єри для Вас більш привабливий?
7. Як би Ви окреслили мету діяльності центрів консультування професійної кар'єри студентської молоді?

ЛІТЕРАТУРА

1. Жигір В. Дидактичні особливості формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців в процесі їхньої професійної підготовки/В.І.Жигір // Молодь і ринок : [наук.-пед. журнал]-Дрогобич: ДДПУ ім. Івана Франка-2016 -№6(137).-С. 18-22.
2. Закатнов Д. Становление дефиниций «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» в контексте профессионального самоопределения учащейся молодежи / Дмитро Закатнов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 7/ Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.:В. О. Радкевич]. – с. 13-18.
3. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: [монография] / Е.А. Могилёвкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
4. Національна рамка кваліфікацій: додаток до постанови Каб. Міністрів України від 23 листоп. 2011 р. № 1341 [Текст]. – Вища школа. – 2012. – № 3. – С. 104–111.
5. Осипова С.И. Карьерная компетентность как предмет педагогического исследования/С.И. Осипова, // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2012. – № 3 (51). – С. 135 – 141
6. Про вищу освіту [Текст]. – Верховна Рада України, 2014. – № 1556-VII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
7. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. на соиск. учен. степ. канд. психол. наук.; спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика” / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009. – 210 с.
8. Янченко И.В. Феномен карьеры в психолого-педагогических исследованиях/И.В.Янченко // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2014. – № 2. – С. 40 – 44.

ТРЕНІНГ 3 Організаційно-педагогічний супровід процесів планування та реалізації кар'єрної компетентності викладачів професійно-технічних закладів вищої освіти.

Зміст тренінгового заняття

№ з/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість, хв.
I	Вступ. Правила. Тема, ціль і зміст тренінгу	15
II	Сутність та структура кар'єрної компетентності майбутніх інженерів – педагогів.	20
III	Дидактичні умови формування кар'єрної компетентності в процесі професійного навчання	20
IV	Управління професійною кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації.	20
V	Заключна рефлексія. Підсумки	15
	Разом	90

Портфель тренера: мультимедійні презентації, тестові завдання, відеоматеріали вікторіни, легенди, роздатковий дидактичний матеріал для учасників тренінгу.

Екіпіровка тренінгу: мультимедійне обладнання, маркери, фломастери, скотч, пазли, аркуш А1, музичний супровід.

Тренінгова група: 15-20 осіб

Час тренінгу: 90 хвл

План

1. Сутність та структура кар'єрної компетентності майбутніх інженерів – педагогів.
2. Дидактичні умови формування кар'єрної компетентності в процесі професійного навчання
3. Управління професійною кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації.

Пам'ятка учаснику тренінгу

В ході нашого тренінгу категорично забороняється :

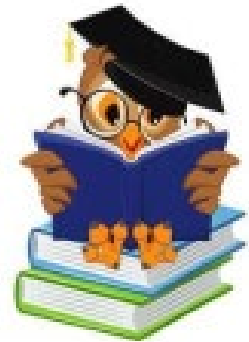


- відволікатися від розглядаємого змісту,
- сумувати, думати про домашні турботи, глобальні проблеми, невідкладні справи.



ДОЗВОЛЯЄТЬСЯ :

- ✓ щиро висловлювати свої думки;
- ✓ доброзичливо посміхатися колегам;
- ✓ бути активними в обговоренні проблемних питань;
- ✓ вносити раціональні пропозиції та творчі ідеї;
- ✓ шукати і підтримувати в собі тільки хороше;
- ✓ довіряти вашому внутрішньому почуттю;



Конкретизовані навчальні цілі:

➤ **пізнавальна:** усвідомлення самооцінки в особистій, професійній сферах життєдіяльності; знання сутності, структури, дидактичних особливостей формування кар'єрної компетентності; організації роботи по її плануванню та реалізації. □

➤ **практична:** визначити та обґрунтувати суть і структуру кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів із урахуванням їхньої фахової своєрідності; поглибити знання дидактичних основ професійної освіти; навчитися планувати, реалізовувати та керувати власним кар'єрним зростанням; створювати дидактичні умови для набуття досвіду будівництва власної кар'єри.

➤ **мотиваційна:** обґрунтувати розуміння суті і структури кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів в єдності мотиваційно-ціннісного, когнітивно-процесуального, рефлексивно-оцінного компонентів; сформувати прагнення до цілеспрямованої, послідовної та продуктивної реалізації кар'єрної компетентності в професійному навчанні та будувати її у відповідності до самооцінки власних досягнень і дидактичних можливостей освітнього процесу.

Завдання:

– сформувати системні уявлення про: сутність, структуру професійної кар'єри; найважливіші закономірності дидактики вищої професійно-технічної школи; дидактичні умови формування кар'єрної компетентності;

– сформувати прагнення до цілеспрямованої, послідовної та продуктивної реалізації кар'єрної компетентності в професійному навчанні та

будувати її у відповідності до самооцінки власних досягнень і дидактичних можливостей освітнього процесу.

Хід тренінгу

1.1 Сутність та структура кар'єрної компетентності майбутніх інженерів – педагогів

1.2

Мета: визначити структуру кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів; схарактеризувати ключові компоненти кар'єрної компетентності

Завдання: сформувати уявлення про кар'єру, що впливають на мотивацію та інтерес студентів до оволодіння професією, дозволяють активізувати навчальну діяльність, зумовлюють прагнення до самопізнання і професійного саморозвитку.

Сьогодні ми з вами будемо обговорювати питання сутності, структури кар'єрної компетенції, дидактичні умови її формування, управління та планування, тобто коло питань, пов'язаних із кар'єрою майбутнього викладача вищої школи, тому пропоную вам наступне завдання.

Вправа 1. Асоціації до поняття «Кар'єра»

1. Тренер пропонує учасникам написати до 5 асоціацій до слова «кар'єра» (1 хв.).

2. Учасникам пропонується зачитати свої варіанти слів. Найцікавіші асоціації виписуються на дошці.

3. Паралельно ставляться питання для обговорення: **«Що вам дає визначення особистих цілей»?**

- Ви усвідомлюєте свій вибір у відношенні до власної кар'єри?
- Ви переконуєтеся в правильності обраного Вами шляху?
- Це забезпечує Вам додаткові сили?
- Ви зможете переконати оточуючих у правильності Вашої точки зору?
- зростає можливість досягнення бажаного результату?
- В якій послідовності треба ставити наведені цілі?

Я хочу - Я можу - Мені треба - Аналіз «мета-засіб» - Вибір - Уточнення цілей – Контроль власних досягнень

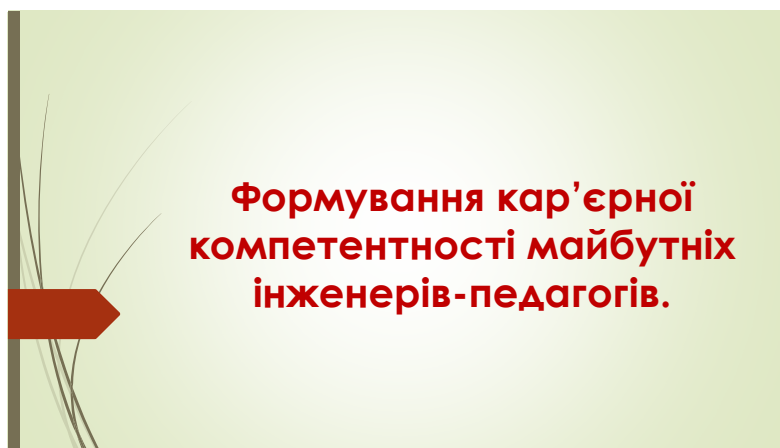
4. Робиться висновок про необхідність професійного саморозвитку важливість своєчасного цілепокладання, постійної віри в успіх, надається



загальне визначення кар'єри як усвідомленого, бажаного, ідеалізованого майбутнього результату діяльності. компетентності майбутніх інженерів-педагогів»

Вправа 2 Мультимедійна презентація «Формування кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів»

Тренер пропонує учасникам переглянути презентацію і занотувати її зміст.



Після обговорення змістовної частини презентації Тренер проектує на екран питання вікторини для педагогів і пропонує дати відповіді на кожне:

Вікторина для педагогів “Вік живи - вік учись”

- 1. Назвіть елементи структури кар'єрної компетентності?**
- 2. Який компонент включає *ціннісно-світоглядні позиції*?**
- 3. Який компонент включає *науково-теоретичну обізнаність*?**
- 4. Чи є потреби в досягненнях складовою мотиваційно-ціннісного компонента**

Вправа 3 Які з перелічених компонентів характеризують відповідну структуру кар'єрної компетентності

На думку науковців, структура кар'єрної компетентності містить такі

компоненти: когнітивний (кар'єрне цілепокладання і планування);

- мотиваційно-діяльнісний (самоєфективність, мотивація до кар'єри, вміння вирішувати кар'єрні проблеми);
- особистісний (відповідальність і адаптивність);
- аксіологічним (кар'єрні орієнтації);
- процесуальний (кар'єрні стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази)



1) Жартують, що представники цієї професії володіють “кращими якостями дресирувальника, клоуна та циркової конячки, яку з року в рік ганяють по тому ж колу”. Про яку професію іде мова? (*вчитель, педагог*)

2) У Стародавньому Римі “ази” граматики викладали - граматики; грі на музичних інструментах у Стародавній Греції вчили - кіфаристи. А яку Римі називали вчителів математики? (*калькулятор*)

3) Хто є основоположником класно-урочної системи навчання? (*Ян Амос Каменський*)

4) Народна мудрість говорить “Не кажи не вмію, а кажи - ...” (*навчусь*)

5) Хто із видатних вітчизняних педагогів “Віддав серце дітям”? (*Василь Сухомлинський*)

6) Який заклад став першим вищим навчальним закладом в Україні? (*Острозька академія, 1576р*)

7) Яка книга була надрукована в Україні першою? (*“Апостол”, Івана Федорова, 1574р*)

8) Чи є у педагогів професійне свято та коли вони його відзначають? (*День працівників освіти - перша неділя жовтня*)

9) Яка тривалість однієї академічної години у ЗВО? (*1 академічна година -40-45 хв*).

10) Який стиль педагогічного спілкування в площані «студент- викладач» є найбільш придатним? (*демократичний*).



Вправа 4. Лунає тиха музика



Тренер емоційно-зворушливо звертається до всіх учасників тренінгу з наступним проханням: «Уявіть, будь ласка, щонастала весна, гріє сонечко, природа прокидається, незабаром зацвітуть квіти, з'являться красиві, маленькі, ніжні метелики. У вас на столах паперові метелики різного кольору.

Шановні учасники тренінгу! Я прошу вас оцінити в даний час власний емоційний стан за допомогою тест-метеликів. Візьміть метелика того кольору, який Вам подобається, і покажіть його усім .



Далі спробуємо оцінити скільки метеликів і яких кольорів переважають у групі ? (Відповіді учасників)

Зелений – активність, налаштованість на співпрацю.

Жовтий – приємний, дуже спокійний настрій.

Червоний – збуджений, трохи знервований стан.

А зараз обраного Вами метелика посадіть, будь ласка, на долоні і прослухайте пов'язану з цим стародавню східну легенду:

«Давним-давно в старовинному місті жив Майстер. Один з його учнів якось замислився: «А чи є питання, на яке наш Майстер не зможе дати відповіді?»

Він пішов на квітучий луг, піймав метелика і подумав: «Спитаю я у мудреця: скажи, який метелик у мене в руках – живий чи мертвий? Якщо він скаже живий, я зімкну долоні, і метелик помре, а якщо він скаже – мертвий, я розкрию долоні, і метелик полетить».

Так все і сталося. Учень зловив метелика, заховав його між долонями, підійшов до Майстра і запитав: «Скажіть, який метелик у мене в руках: живий чи мертвий?»

Учень міцно тримав метелика в зімкнутих долонях і був готовий у будь-яку мить стиснути їх заради своєї істини.

Не дивлячись на руки учня, Майстер відповів: ...

=====

Як ви вважаєте, яку відповідь дав Майстер? (Відповідь : «Все в твоїх руках»)



Важливо, щоб кожен з Вас був винахідливим і завжди при собі мав декілька варіантів вирішення складної ситуації.

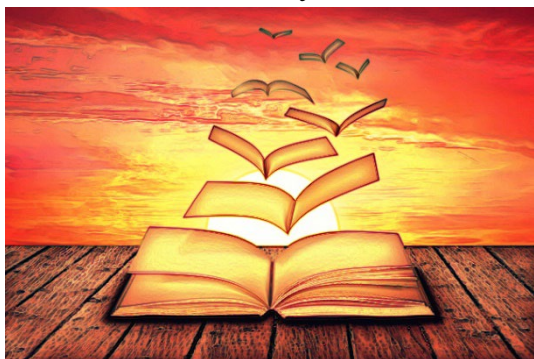
1.3 Дидактичні умови формування кар'єрної компетентності в процесі професійного навчання

Мета:

- визначити дидактичні особливості формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців в процесі їх професійної підготовки у закладі вищої освіти;
- розкрити шляхи визначення та самореалізації особистості педагога.

Завдання: актуалізувати проблему створення у процесі професійної підготовки фахівців ефективних педагогічних умов, що сприяють формуванню кар'єрної компетентності

Складні ситуації супроводжують все наше життя і навчання від початкової до вищої школи і потім впродовж навчання в межах безперервної освіти. Успішному розв'язанню ситуації в освітньому процесі сприяє знання дидактики – галузі педагогіки вищої школи, яка розробляє теорію вищої освіти і навчання у закладах вищої освіти.



Освітній процес відображає сукупність спеціально спроектованих педагогічних умов, які сприяють належній реалізації дидактичних закономірностей і принципів навчання, ефективної організації та функціонуванню освітньої системи, формуванню кар'єрної компетентності майбутніх фахівців в процесі їх професійної підготовки. Названі компоненти освітнього

процесу вищої школи дозволяють визначити дидактичні особливості її організації.

Згадаємо:

Основні завдання дидактики вищої школи:

- 📖 дослідження методологічних засад, суті, дослідження методологічних засад, суті, закономірностей вищої освіти та принципів навчання у закладі вищої освіти;
- 📖 вивчення закономірностей навчально-пізнавальної діяльності студентів;
- 📖 визначення педагогічних засад змісту вищої освіти;
- 📖 розробка стандартів вищої освіти;
- 📖 розробка теорії та системи методів, прийомів, технологій та засобів навчання;
- 📖 формування компетенцій та компетентнісного підходу у навчанні, вихованні, освіті;
- 📖 розробка та вдосконалення форм організації навчання;

тепер заповніть таблицю основних проблем, що розглядає дидактика



Дидактичні питання	Що досліджую розробляє дидактика
Для чого навчати?
Чому навчати?
Як навчати?
Як організувати навчання?
За допомогою чого здійснювати навчання? У чому виражається зміст навчання?
Як оцінити та проконтролювати результати навчання?
Які підходи, стратегії навчання найбільш ефективні?

Як бачимо, дидактика – це ядро, що поєднує всі предметні методики. Я. А. Коменський не випадково назвав дидактику великою, оскільки вона дозволяє учити «усіх всьому».

Дійсно, без знання і дотримання дидактичних законів та закономірностей освітнього процесу неможливо уявити сучасного викладача, а тим більше його компетентнісний та професійний розвиток.



Міні-лекція «Педагогічні умови розвитку кар'єрної компетентності» (за матеріалами М.М.Кліменко)

Учасникам пропонується прослухати міні-лекцію з використанням слайдів, у якій розкривається тема. Після завершення відбувається обговорення представленої інформації.

Запитання для обговорення:

1. Чи не вважаєте ви доцільним долучити до переліку педагогічних умов суто

Організаційно-педагогічні умови – це:

- педагогічними умовами прийнято вважати зовнішні обставини, які забезпечують функціонування та розвиток процесу, що потребує певної впорядкованості та організації;
- ті обставини, які сприяють ефективному формуванню економічної компетентності майбутніх менеджерів освіти засобами ігрових форм.



дидактичні, які ви використовуєте у власому досвіді в освітньому процесі. Пропозиції учасників записуються на фліп-чарті та обговорюються. Чи не вважаєте ви доцільним долучити до переліку педагогічних умов суто дидактичні, які ви використовуєте у власому досвіді в освітньому процесі. Пропозиції учасників записуються на фліп-чарті та обговорюються.

У сучасних соціально-економічних умовах підходи до кар'єрного розвитку інженера-педагога змінюються. Окрім знань і вмінь у галузі інженерії, набутих у процесі навчання у ЗВО, важливим показником у побудові та розвитку професійної кар'єри стає здатність фахівця самостійно обирати рішення і визначати цілі, гнучко адаптуватися до динамічних змін у сфері професійної освіти і виробництва.

Адже протягом усього періоду навчання студенти одержують абсолютно специфічні знання, які характеризуються взаємопроникненням однієї галузі в іншу, тісною та раціональною інтеграцією психолого-педагогічного та фахового компонентів, тому студенти старших курсів вже готуються до майбутньої педагогічної діяльності.



Першою педагогічною умовою формування кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі професійної підготовки можна вважати **актуалізацію їхніх уявлень про професійний успіх, формування мотиваційно-ціннісного ставлення** до кар'єри, потреби в оволодінні базовими знаннями про можливості самореалізації у професійній кар'єрі. **Метою реалізації цієї умови** є розвиток у майбутніх інженерів-педагогів **мотиваційно-ціннісного і когнітивно-процесуального компонентів** кар'єрної компетентності.



Другою педагогічною умовою розвитку кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів у процесі професійної підготовки у ЗВО можна визначити **розвиток комунікативних умінь, формування здатності до створення середовища**, в якому розвивається вміння спілкуватися, формувати в собі лідерські якості, організаторські вміння. **Метою реалізації цієї умови** на етапі розвитку комунікативних умінь є інтеграція мотиваційно-ціннісного, когнітивного, діяльнісного, рефлексивно оцінного компонентів кар'єрної компетентності, що є особливо важливим для розвитку комунікативних якостей майбутнього інженера-педагога.

Виокремлюючи специфічні умови, в яких відбувається професійна підготовка і діяльність інженера-педагога, відбувається акцент увагу на тому, що успіх його кар'єри залежить не тільки від нього особисто, а й від його вміння створювати позитивний психологічний освітній простір.

Третьою педагогічною умовою розвитку кар'єрної компетентності майбутніх Інженерів-педагогів є **формування рефлексії досягнень**. **Реалізація цієї умови тісно пов'язана з цілевизначенням та оцінюванням**, адже майбутній інженер повинен чітко знати власні цілі й орієнтуватися в них. Рефлексія проводиться під час цілевизначення, у процесі оцінювання своїх досягнень за семестр, за рік. Розрізняють рефлексію **колективну і рефлексію власних успіхів**. **Метою реалізації цієї умови** є сформована здатність до самодіагностики значимих для кар'єри професійних якостей, адекватність оцінювання успіхів у навчанні, об'єктивне ставлення до досягнутого рівня професійного і кар'єрного розвитку.

Четвертою педагогічною умовою розвитку кар'єрної компетентності у професійній підготовці майбутніх інженерів-педагогів можна вважати **залучення студентів до процесу прогнозування кар'єри, планування і вибудовування її** як процесу самопізнання, самооцінки, саморозвитку і самовдосконалення, утвердження суб'єктно-діяльнісного компоненту кар'єрної компетентності. **Метою реалізації цієї умови** є формування рефлексивно-оцінного та утвердження діяльнісного компонентів кар'єрної компетентності студентів.

Серед характеристик суб'єктної позиції майбутніх інженерів-педагогів перспективними, тобто спрямованими на кар'єрний успіх можна вважати: усвідомлення, розуміння і прийняття цілей та завдань кар'єрного розвитку; здатність діяти цілеспрямовано, самостійно, відповідально; активність і зацікавленість у розвитку; потреба в самовизначенні і самореалізації; здатність до проектування своєї діяльності і життєвих ситуацій адекватність самооцінки своїх можливостей і здібностей, критичність відносно себе і свого оточення, потреба в самоконтролі; здатність аналізувати діяльність, рефлексивно ставитися до себе, своїх дій, результату, прийнятих рішень.



Висновки. Отже, розвитку професійної і кар'єрної компетентності майбутніх інженерів-педагогів, актуалізації пошуку нової моделі професійної підготовки сприяють педагогічні умови – актуалізація уявлень студентів про професійний успіх, формування мотиваційно-ціннісного ставлення до кар'єри; розвиток комунікативних умінь; формування рефлексії досягнень; залучення студентів до процесу прогнозування і планування кар'єри.

Вправа 5 Визначення типу власної самооцінки.



Тренер
учасників

звертається до тренінгу і ще раз підкреслює, що в освітньому процесі необхідно створювати сприятливі педагогічні умови для розвитку професійної кар'єри майбутніх інженерів-педагогів, але для того, щоб готувати високоякісних, конкурентноспроможних фахівців, треба самому бути професіоналом високої якості з адекватною самооценкою.

Хід дослідження

1. Із поданих нижче особистісних рис випишіть в один стовпчик 15 позитивних, на Вашу думку, якостей, а потім стільки ж негативних.

Акуратність, альтруїзм, авторитарність, активність, байдужість, балакучість, безпечність, безпорадність, боягузтво, брехливість, брутальність, вдуманість, веселість, великодушність, відданість, відповідальність, вірність, ввічливість, врівноваженість, вразливість, витривалість, впевненість, витонченість, гнучкість, гостинність, грубість, грайливість, диктаторство

дисциплінованість, доброзичливість, довірливість, допитливість, егоїзм, енергійність, ентузіазм, жадність, життєрадість, замкнутість, запальність, зібраність, злопам'ятність, ініціативність, інтелектуальність, інертність, інтелігентність, кмітливість, комунікабельність, конфліктність, критичність, крикливість, лінивість, марнотратство, нав'язливість, наполегливість, нахабність, невпевненість, недовірливість, нервовість, нерішучість

нестриманість, ніжність, обережність, образливість, оптимізм, охайність, пасивність, педантичність, поміркованість, послідовність, поступливість, прагматичність, працелюбність, принциповість, пристрасть, пунктуальність, ревнивість, романтичність, розважливість, рішучість, розсудливість, скромність, сміливість, сором'язливість, співчутливість, сприйнятливність, старанність, стриманість, тактовність, терплячість, тривожність, турботливість, уважність, упередженість, хазяйновитість, харизматичність, хвалькуватість, щирість, фантазійність, чуйність, цілеспрямованість.

2. В першому стовпчику позитивних рис підкресліть ті, що притаманні Вам особисто.. Так само підкресліть негативні риси, які притаманні Вам у другому стовпчику.

3. Кількість підкреслених Вами позитивних рис поділіть на загальну кількість позитивних. Так само вчиніть з негативними рисами. Отримані результати покажуть рівень Вашої самооцінки

4. Отримані результати співставляються з «ключем».

«+»
0 – 0,4 – занижена самооцінка,
0,5 – 0,7 – адекватно висока самооцінка,
0,8 - 1 – завищена самооцінка,
« - »
0 – 0,4 – завищена самооцінка,
0,5 – 0,7 – адекватно висока,
0,8 - 1 – неадекватно завищена

5. Кожен учасник аналізує свої результати та дізнається про рівень власної самооцінки.

Тренер підводить учасників до думки про те, що самооцінка – це регулятор поведінки в ситуації успіху або неуспіху.

- ✚ Адекватна висока самооцінка в разі неуспіху спонукає прикладати зусилля до досягнення успіху.
- ✚ Адекватна низька самооцінка змушує людину знизити свій рівень домагань.
- ✚ Неадекватна самооцінка в ситуації успіху чи неуспіху не змінює рівня домагань, а включає стереотипне мислення: або Я-ідеал, Я-нікчемність, ставлячи на п'єдестал одну з якостей людини.



Дані висновки учасники записують в робочий зошит.

1.3 Управління професійною кар'єрою. Організація роботи щодо її планування та реалізації .

Мета:

- розглянути основи планування, керування та шляхи реалізації власної професійної кар'єри;
- обговорити теорію й практику побудови кар'єри, діагностику різних компонентів кар'єрної компетентності..

Завдання:

- формувати відчуття упевненості, цілеспрямованості, наполегливості у досягненні професійних та кар'єрних цілей; спираючись на педагогічний досвід викладання оцінити особистісні результати в плануванні , реалізації і керуванні власним кар'єрним зростанням

Тренер: Особливості становлення й розвитку кар'єри сучасного фахівця відрізняються не тільки широтою кар'єрного вибору й варіативністю кар'єрних траєкторій, але й у тім, що сучасному інженеру-педагогу потрібно окрім широкого кола ґрунтовних психолого-педагогічних та інженерних знань, мати певний хист , спрямовання, покликання до професійної педагогічної діяльності.

В. О. Сухомлинський свого часу казав: **«Покликання – це маленький паросточок таланту, що перетворюється на міцне могутнє дерево на благородному ґрунті працьовитості. Знайти своє покликання, ствердитися в нім - це джерело щастя. Людина сама розпоряджається своїм покликанням. Але**



значною мірою воно залежить від правильно обраних життєвих цілей. Людина - творець свого покликання».

Приєднаємося до думки В.О.Сухомлинського і додамо, що у житті педагога існують етапи, коли йому особливо необхідно прояснити особисті та професійні цілі, серед яких, як правило, присутні й цілі професійного саморозвитку та кар'єрного зростання.

Вправа 6. Давайте згадаємо: Вправа 6. Давайте згадаємо:

1. Що таке професійна самореалізація?
2. Як Ви вважаєте, чи кожній людині треба досягати кар'єрного успіху?
3. Які бувають види кар'єрного зростання?
4. Чи знаєте Ви про вертикальну й горизонтальну кар'єру?
5. Яка різниця між вертикальною й горизонтальною професійною самореалізацією?
6. Що важливо для побудови професійної кар'єри (поставте порядок значень за своїм вибором):
 - а) професійна компетентність
 - б) постійний саморозвиток й самовдосконалення
 - в) фізичне здоров'я
 - г) інтелектуальні й творчі здібності
 - д) розвиток професійного мислення
 - ж) соціальна адаптація (комунікативність, робота в команді, рівновага, взаєморозуміння, дружелюбність, працездатність, партнерська взаємодія)
7. Чи готові Ви прикладати усіх зусиль задля побудови своєї професійної кар'єри?



Вправа 7 Як досягти прогресу на обраному шляху?

Тренер налаштовує учасників до практичної роботи у наступній частині тренінгу. У наш час ринок праці величезний і некерований. Все змінюється: ми, ринок, освіта. І частіше за все цілями кар'єри не є якась висока посада в освітній ієрархії. Мета кар'єри - це причина, по якій фахівець з достатньо професійним досвідом, розвинутим фаховим та інтелектуальним рівнем намагається підвищити свій статус. Усвідомлення власних кар'єрних можливостей - значний крок до їх успішної реалізації.

У такій ситуації дуже важливо взяти управління кар'єрою в свої руки. Завдання непросте, але збиток від невдалої кар'єри великий, оскільки кар'єра дуже тісно пов'язана з реалізацією загальних життєвих цілей.

Управління кар'єрою включає в себе:



- ✚ знання своїх кар'єрних цілей, здібностей і потенційних можливостей;
- ✚ глибоке усвідомлення себе як професіонала і закріплення професійної самооцінки;
- ✚ готовність до самостійної, активної пізнавальної діяльності при вирішенні навчальних і професійних завдань;
- ✚ бажання працювати над собою, вдосконалювати професійні знання, навички, уміння, майстерність;
- ✚ оволодіння техніками самопізнання і саморозвитку;
- ✚ мотивацію до особистісного та професійного росту, здібності і потенційні можливостей;
- ✚ самоефективну організацію всіх ресурсів для досягнення цих цілей

Планування кар'єри – процес осмислення, визначення, поступової реалізації цілей професійного зростання; зіставлення потенційних можливостей, здібностей і кар'єрних цілей з освітніми вимогами до бажаних посадових змін, а також з сучасними потребами ринку праці.

Як досягти прогресу на обраному шляху?

На екран проектується узагальнений перелік головних завдань щодо плануванню та управлінню кар'єрою.

«Організація роботи по плануванню і реалізації кар'єри педагога закладу вищої освіти» включає:

- ✚ більш глибоке усвідомлення себе як професіонала і закріплення професійної самооцінки;
- ✚ готовність до самостійної, активної пізнавальної діяльності при вирішенні навчальних і професійних завдань;
- ✚ бажання працювати над собою, вдосконалювати професійні знання і навички;
- ✚ оволодіння техніками самопізнання і саморозвитку;
- ✚ забезпечення відкритості процесу управління кар'єрою;
- ✚ усунення «кар'єрних глухих кутів», в яких практично не виявляється можливостей для розвитку співробітника;
- ✚ формування наявних критеріїв професійного зростання, що використовуються в конкретних кар'єрних рішеннях;
- ✚ забезпечення обґрунтованої оцінки відповідності власного кар'єрного потенціалу з прогнозуванням реалістичних очікувань;
 - ✚ визначення шляхів службового зростання, використання яких могло б задовольнити кількісну і якісну потребу педагогічних кадрів в організації освітнього процесу закладу вищої освіти.



Вправа 8 Дидактичний тест



Після обговорення слайду учасникам пропонується виконати дидактичний тест. Для цього кожному учаснику роздаються бланки тестових завдань у вигляді закритої форми, які побудовані у вигляді стверджувального речення, тобто у вигляді правильного чи хибного висловлювання

Завдання: із запропонованих відповідей оберіть одну або декілька правильних.

1. Яке визначення кар'єри є найбільш вичерпним?

а) один із показників індивідуального професійного життя людини, досягнення бажаного статусу і відповідного йому рівня та якості життя, а також досягнення популярності і слави;!

б) рівень підготовленості працівника до професійної діяльності, ступінь і відповідність його професійної навченості;

в) засіб здійснення життєвих цілей, що встановлюють порядок дій

г) кінцеві результати певних етапів життя, що є основними орієнтирами на життєвому шляху.



2. Професія – це ...

а) вид праці, наслідок її диференціації;

б) вид трудової діяльності, занять, що вимагають певної підготовки і що є джерелом існування;!

в) визначення місцеперебування людини у будь-якій діяльності.

г) місце для гарного проведення часу в гарній компанії.

3. Посада – це ...

а) функціональні обов'язки працівника на кожному робочому місці;

б) структурний елемент організації, де працівник виконує конкретні завдання, наділяється певними правами й відповідальністю;!

в) суб'єктивно усвідомлений трудовий шлях людини, спосіб досягнення цілей і результатів; !

г) певна сфера, коло питань, які людина уповноважена вирішувати..

4. Критеріями вдалої кар'єри є ...

а) задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій);

б) соціальний успіх (об'єктивний критерій);

в) результат оцінювання професійної компетентності людини;!

г) найбільш імовірна система заміщення посад для конкретного керівника.

5. Кар'єру викладача можна поділити на такі етапи:

а) початковий, становлення, завершення, останній;!

б) становлення, збереження, стабілізації, пенсійний, кінцевий;

в) попередній, становлення, просування, збереження, завершення, пенсійний;

г) первинний, вторинний, етап консолідації та пенсійний.

6. Управління професійною кар'єрою складається з:

- а) глибокого усвідомлення себе як професіонала і закріплення професійної самооцінки;!
- б) планування і реалізації корисних цілей;
- в) бажання працювати над собою, вдосконалювати професійні знання, навички, уміння, майстерність; !.
- г). вимаганням нагород, підвищення іміджу, статусу, оплати праці

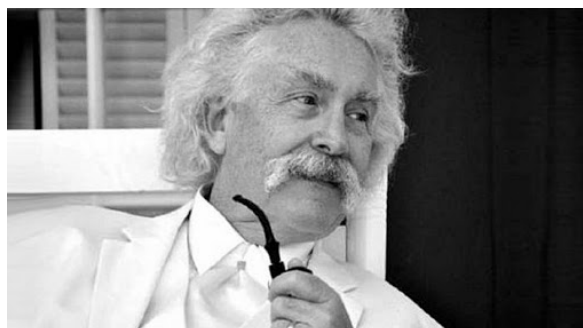
7. Управління кар'єрою варто починати:

- а) при прийомі на роботу;
- б) якщо став хорошим професіоналом у своїй справі;!

Порівняйте свої результати з «ключем». Правильні відповіді помічені знаком !. Якщо Ваши відповіді збігаються з цим значком, то кожному співпадінню нараховуйте по одному балу. Максимальний бал – 10. Зробіть самооцінку своїх знань.

Далі Тренер підводить підсумки результатів тесту і звертає увагу учасників на те, кар'єрне зростання не відбувається, як каже російська казка, «по щучьому велению и моему хотению». Це тривалий, наполегливий, кропіткий процес, в ході якого відбуваються значні зміни як в особистісному, так і професійному зростанні. Людина дорослішає, стає освіченою, компетентною, а разом з тим готовим передавати свої знання, свій досвід іншим. Якщо говорити про шлях до успіху педагогів, то тут варто згадати спогади Марка Твена, який казав:

« Коли мене було чотирнадцять, мій батько здавався мені таким недолугим, що я ледве-ледве його терпів ; але коли мені виповнилося двадцять один рік, я був вражений, наскільки цей старий чоловік помудрішав за останні сім років» .



Вправа 9 «Дерево мого успіху».

Учасники повинні намалювати стовбур дерева з розвинутими гілками і, починаючи з коріннів, тобто з початку Вашої педагогічної діяльності в професійно-технічному закладі вищої освіти, і рухатися до верхівки дерева, яка асоціюється із досягненнями Ваших професійних успіхів.



Кожну гілку обізначте як певний етап вашого професійного зростання. За необхідності розгалузьте гілки, щоб наповнити кожний етап певними діями (професійний зріст, труднощі, перешкоди, результат, набуття досвіду, навчання в післядипломній освіті, визначення професійних та кар'єрних цілей, підвищення кваліфікації, зміна посади, іміджу, статусу, тощо).

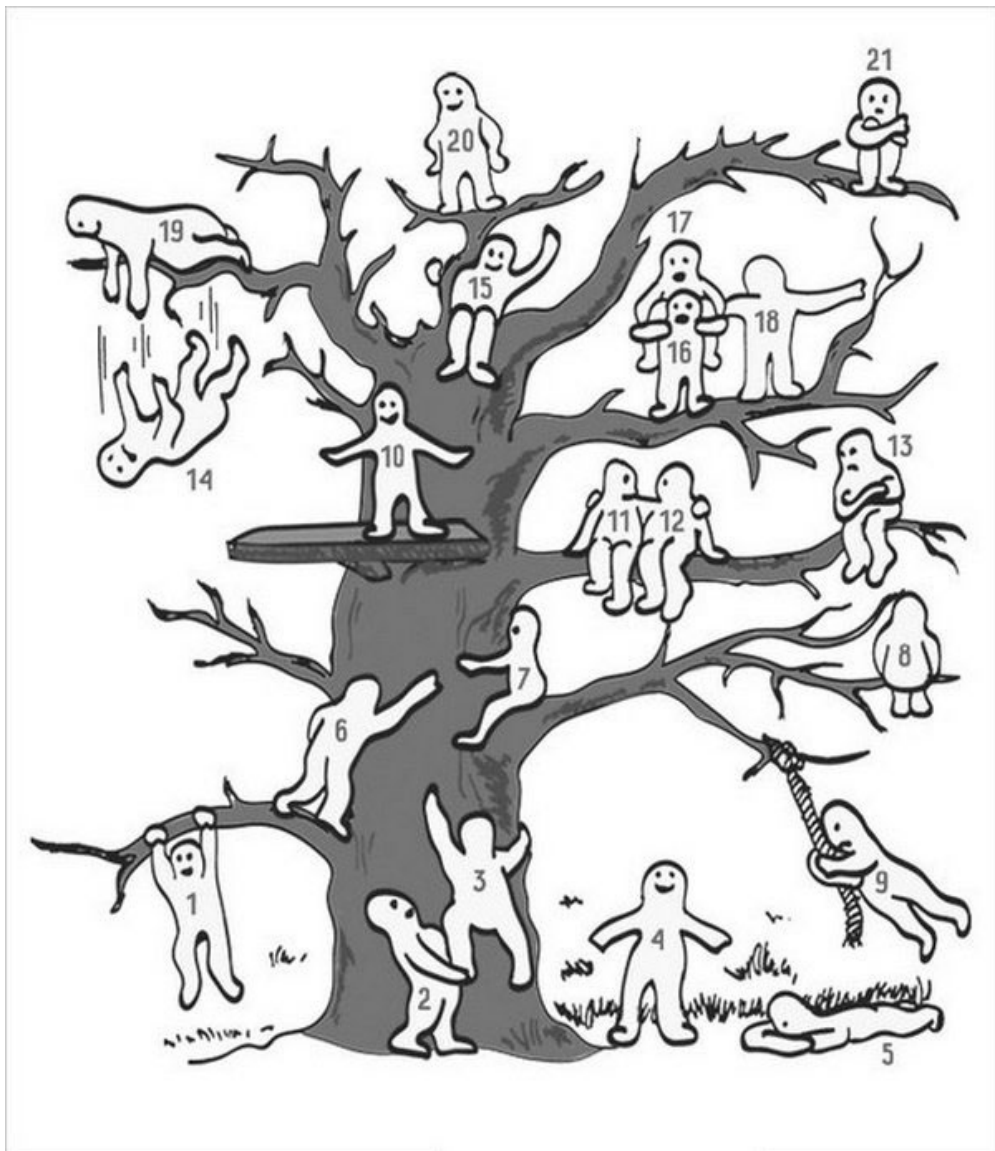
Після виконання вправи учасники демонструють свої малюнки і інтерпретують їх

Вправа 10. Проективна методика «Визначення індивідуальних особливостей особистості»

Тренер звертається до учасників: А зараз кожен з Вас спробує визначити своє місце на дереві успіху. На великому екрані з'являється малюнок з чоловічками.

Тренер надає інструкції по виконанню завдання:

- ✚ уважно подивіться на малюнок;
- ✚ знайдіть серед чоловічків, намальованих на ньому, себе;
- ✚ якщо можете про нього сказати «Це-Я», то занотуйте його номер;
- ✚ проаналізуйте результати на основі наведеної нижче інтерпретації даних;
- ✚ кожен чоловічок символізує певні індивідуальні властивості, що визначають позицію людини у житті.



У кожної із цих фігурок чоловічків на дереві різний настрій, і вони займають різне положення. Попервах визначте, котра із них найбільше схожа на вас. Згодом оберіть фігурку, на яку ви б хотіли бути схожим/схожою.

Розшифровка результатів тесту:

✚ Якщо ви обрали позицію № 1, 3, 6 або 7, то це характеризує вас як цілеспрямовану людину, котра не боїться жодних перешкод та перепонів.

✚ Якщо ваш вибір зупинився на одному із таких номерів: 2, 11, 12, 18 або 19, то ви — комунікабельна людина, яка завжди надасть усіляку підтримку друзям.

✚ Вибір фігурки під номером 4 визначає вас як людину зі стійкою життєвою позицією, яка бажає досягати всіляких успіхів, уникаючи при цьому додання труднощів.

✚ Номер 5 — ви часто буваєте утомленими, слабкими, у вас невеликий запас життєвих сил.

✚ Вибір зупинився на фігурці під номером 9 — ви весела людина, яка полюбляє розваги.

✚ Номер 13 або 21 — ви замкнені, часто схильні до внутрішніх тривог та уникаєте постійного спілкування з людьми.

✚ Номер 8 — ви полюбляєте самозаглиблюватися, міркувати про щось своє та занурюватися у власний світ.

✚ Якщо ви обрали номери 10 або 15 — у вас нормальна життєва адаптація, ви перебуваєте у стані комфорту.

✚ Номер 14 — ви падаєте в емоційну прірву, швидше за все схильні до внутрішньої кризи.

✚ Позицію номер 20 зазвичай обирають люди із завищеною самооцінкою. Ви вроджений лідер і прагнете, щоб люди дослухалися саме до вас й ні до кого іншого.

✚ Вибір зупинився на фігурці № 16? Ви почуваєте себе стомленим від необхідності підтримувати когось, але, можливо, ви побачили на цій картинці, що номер 17 вас обіймає — у такому випадку ви схильні розцінювати себе як людину, оточену увагою.

Вправа 11 Уявіть собі, що Ви вже пройшли всі шаблі кар'єрного росту і, нарешті, Вас обрали міністром Міністерства освіти та науки України (чому б ні?)



Які перші три накази Ви б дали для покращення реформи вищої освіти України ?

- 1)
- 2)
- 3)

Підведення підсумків заняття.

Наше заняття добігає кінця. Я сподіваюся, що воно було для вас цікавим та корисним і допоможе ще раз переглянути, оцінити та дещо скорегувати у Вашому особистому та професійному житті, допоможе зрозуміти, наскільки важливо для молодої людини, а тем більше для досвідченого, компетентного, сучасного педагога своєчасно планувати, керувати та реалізувати цілі власного професійного та кар'єрного зростання.

Що Ви дізналися про себе, працюючи з даною методикою?

Чи знали Ви це раніше?

Чи погоджуєтесь Ви з поданим трактуванням здійсненого Вами вибору?

Чи хотіли би Ви змінити свій попередній вибір ? Чому?

Як це пов'язано з питаннями кар'єри та кар'єрного зростання в житті педагога?



Тренер дякує учасникам заходу за співпрацю, активну участь в обговоренні актуальних для кожного учасника проблем, висунуті креативні ідеї, наголошує на тому, що йому було приємно працювати з такою цікавою групою та висловлює найкращі побажання усім в досягненні великих успіхів в житті, професійній діяльності та у власній кар'єрі.

Заключна анкета тренінгу «ДИДАКТИЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ КАР'ЄРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ»



ПІДСУМКИ

Запропоновані дидактичні матеріали дають можливість майбутнім інженерам-педагогам проаналізувати чинну педагогічну підготовку інженерів-педагогів, її відповідність вимогам сьогодення, ознайомитись з моделлю підготовки фахівців професійної сфери навчання, яка спрямована на формування компетентнісного підходу та визначених механізмів власного професійного розвитку, стимулювання педагогічної майстерності, що дає підстави для подальшого кар'єрного зростання