

СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЛЕСІ УКРАЇНКИ

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
"УНІВЕРСИТЕТ імені АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ"

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

БОГУШ ЛЮДМИЛА АНДРІЇВНА

УДК: 378.147:378.21

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПІДГОТОВКА МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ
ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ
КАР'ЄРОЮ**

Спеціальність 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти

Подається на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело



Л.А.Богущ
(ініціали та прізвище здобувача

Науковий керівник: Томашевська Ірина Петрівна, кандидат педагогічних
наук, професор

Дніпро – 2018

АНОТАЦІЯ

Богущ Л.А. Підготовка магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 «теорія і методика професійної освіти». – Вищий навчальний заклад „Університет імені Альфреда Нобеля”, Вищий навчальний заклад „Університет імені Альфреда Нобеля”, Дніпро, 2018.

У дисертації представлено теоретичне обґрунтування і вирішення актуального науково-прикладного завдання щодо підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

На основі огляду теоретичних джерел: філософської, соціологічної та психолого-педагогічної літератури розкрито теоретичні засади підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою та уточнено провідні дефініції дослідження. Аналіз історичного виміру проблеми дослідження дозволив з'ясувати залежність сутнісних та цільових характеристик уявлень про професійну кар'єру особистості від типу суспільства, особливостей його економічного та соціокультурного розвитку.

У результаті теоретичного аналізу наукових досліджень з проблеми стратегічного управління професійною кар'єрою визначено стійкі значення, які характеризують сутність означеного поняття.

Узагальнено основні наукові понятійно-категоріальні ознаки досліджуваного феномену, стратегічне управління професійною кар'єрою майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин, що дало можливість експлікувати дане поняття, яке презентоване як динамічна сукупність управлінських процесів (аналіз середовища, визначення цілей, вибір стратегії, вжиття заходів для досягнення цілей, оцінювання і контроль), що забезпечують цілеспрямоване втілення виробленої стратегії розвитку професійної кар'єри, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності працівника.

На основі теоретичного аналізу кар'єроорієнтованої педагогіки обґрунтовано та визначено процес *підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою* як цілеспрямованого гармонійно-цілісного творчого освітнього процесу формування готовності до реалізації управлінської функції професійної кар'єри з позицій життєвої стратегії, що здійснюється у ході оволодіння професійною компетентністю, вміннями фахівця у XXI ст.

Визначено сутність поняття готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутнього магістра міжнародних відносин як інтегративного цілісного особистісного новоутворення, що має компонентну структуру і включає спрямованість на розвиток професійної кар'єри (потреби, мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації), професійно-операційну підструктуру (наявність фахових знань, умінь, навичок), самосвідомість (здатність до самоменеджменту, самоконтролю, самовдосконалення і саморефлексії), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і якостей, що забезпечують конкурентоспроможність фахівця та високу результативність професійної діяльності.

Проведений компонентно-структурний аналіз готовності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою дозволив виокремити наступні компоненти: *мобілізаційно-аксіологічний*, що відображає позитивне ставлення магістрантів до професійної освіти як до початку процесу вбудовування особистості в систему відносин майбутнього професійного середовища і кар'єри, мотиваційна сфера майбутнього магістра-міжнародника як професіонала, його аксіологічний світогляд; *стратегічно-операційний*, що передбачає здійснення діяльності, спрямованої на планування кар'єри на початковому етапі навчання, вирішення освітніх і професійних завдань відповідно до перспективного кар'єрного плану, високий рівень прояву в діяльності гнучкості, контактності, креативності, пізнавальних потреб, високу кар'єрну самоєфективність; *рефлексивно-коригувальний*, який передбачає здійснення систематичного

аналізу особистісних якостей і результатів своєї діяльності в процесі здобуття професійної освіти в контексті перспективних планів на професійну діяльність і кар'єрний розвиток, їх адекватну самооцінку; модальність самооцінки; здатність до самоконтролю, емоційної стійкості; комплекс особистісних характеристик, детермінованих вимогами успішної професійної кар'єри та життєвої стратегії у цілому.

На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури з теми дослідження, вивчення компонентного складу готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, виявлено та обґрунтовано сукупність педагогічних умов підготовки досліджуваної категорії майбутніх фахівців до стратегічного управління професійною кар'єрою: акмеологізація освітньо-кар'єрних маршрутів магістрів у галузі міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів у галузі міжнародних відносин засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри.

На основі відображення сутнісних характеристик і внутрішньої структури готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, власне бачення процесу підготовки майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою у авторському варіанті подано структурно-функціональну модель, яка відображає взаємозв'язок і взаємозалежність таких блоків як: теоретико-цільового, організаційно-методичного та контрольного-результативного.

Теоретико-цільовий блок передбачає визначення: мети (формування готовності майбутніх магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою); завдань, методологічних засад (системний, аксіологічний, ресурсний, синергетичний, антропологічний, суб'єктно-діяльнісний підходи); принципів (системності, нелінійності, акмеологічності, діалогічності, рефлексії).

Організаційно-методичний блок містить педагогічні умови підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, науково-методичний супровід, етапи (початковий, практичний, інтеграційний, системно-узагальнюючий) формування компонентів (мобілізаційно-аксіологічний, стратегічно-операційний, рефлексивно-коригувальний) досліджуваного феномену.

Контрольно-результативний блок передбачає контроль за допомогою діагностичного інструментарію, аналіз отриманих результатів та кінцевий результат – особистість майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин зі стабільним (високим) рівнем сформованості кожного компонента досліджуваної готовності та феномену в цілому.

Реалізація першої педагогічної умови відбувалася шляхом впровадження спецкурсу „Акмеологія професійної кар'єри”, Магістранти були залучені до квазіпрофесійної діяльності з використанням інтерактивних і мультимедійних технологій (кейси, Workshop, експертна панельна дискусія, веб-квести, тренінги з освітнього лідерства, командної роботи, стресостійкості, гнучкості та ін.).

Реалізація другої педагогічної умови здійснювалася на основі конвергентного підходу із застосуванням дидактичного потенціалу цифрових наративів, що уможливило реалізацію науково-дослідних проєктів міждисциплінарного характеру та сприяло трансформаціям у професійній освіті – від навчання, яким керує викладач, до саморегульованого оволодіння компетентностями та вміннями, що потрібні для успішного життя в сучасному соціумі (відповідно до Рамки компетентностей і умінь XXI століття так звана група „4 C”: критичне мислення (Criticalthinking), комунікація (Communication), колаборація (Collaboration) і творчість (Creativeness).

Реалізація третьої педагогічної умови здійснювалася шляхом організації „Школи ділової риторики”, використання інтерактивних методів навчання (форуми, круглі столи, майстер-класи, вебінари) , співпрацю із міжнародними партнерами, громадськими, неурядовими, а також волонтерськими організаціями, що сприяло активній участі магістрантів у роботі міжнародних

організацій університетської освіти (Magna Charta, Європейська асоціація міжнародної освіти, мережа європейських університетів ЕМОС) та міжнародних освітніх програмах (ЯСОН, Польсько-американського Фонду Волі і Фонду „Освіта для демократії”, державного департаменту США „Акт на підтримку свободи”, академічних обмінів AU-Pair, DAAD та ін.).

Узагальнення результатів експериментальної роботи, їх кількісний і якісний аналіз довели ефективність визначених педагогічних умов та моделі підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою в освітньому процесі закладів вищої освіти.

Перевірка статистичної гіпотези дослідження здійснювалася за допомогою коефіцієнта кореляції Браує-Пірсона. Його використання дозволило стверджувати з імовірністю 0,95%, що існує істотна позитивна відмінність у рівнях сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою в магістрів експериментальної та контрольної груп.

Розроблено та впроваджено навчально-методичний супровід для викладачів вишів щодо підготовки магістрантів до стратегічного управління професійною кар’єрою, а саме: спецкурс „Акмеологія професійної кар’єри”, проектування індивідуальних цифрових наративів, тренінгові технології, рекомендації та методичні матеріали для проведення аудиторної та позааудиторної роботи з підготовки магістрантів до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Здійснене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин. Подальшого вивчення потребують такі найбільш перспективні напрями, як: удосконалення змісту, форм, методів і технологій підготовки до управління діловою кар’єрою; залучення потенціалу неформальної та інформальної освіти до формування кар’єрної компетентності фахівців у галузі міжнародних відносин; розробка навчально-методичного забезпечення з урахуванням особливостей реалізації концептуальних положень педагогіки життєтворчості.

Ключові слова: професійна кар'єра, стратегічне управління професійною кар'єрою, педагогічні умови та модель підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

ABSTRACT

Bohush L. A. Training of Masters of International Relations for strategic management of a professional career. – Manuscript.

The thesis for the scientific degree of the Candidate of Pedagogical Sciences, specialty 13.00.04 – Theory and Methods of Professional Education. – Alfred Nobel University. – Dnipro, 2018.

The thesis work presents the theoretical underpinning and solving of current scientific applied task regarding training of masters of international relations for strategic management of a professional career.

The theoretical framework of training of masters of international relations for strategic management of a professional career was defined and leading research definitions were specified after consideration of theoretical sources: philosophical, sociological, psychological and pedagogical literature. The analysis of historical dimension of the research problem made it possible to reveal the dependence of the essential and performance characteristics of ideas of personality professional career on the kind of society, peculiarities of its economic and sociocultural development.

By applying theoretical analysis of scientific research of the problem of strategic management of a professional career were defined the stable values that characterize the essence of the notional concept.

There were generalized the main research conceptual category features of the phenomenon of interest, strategic management of a professional carrier of the future master of international relations, which gave the possibility to explicit the given concept, which is presented as dynamic aggregate of management processes (analysis of media, determination of goals, strategy selection, taking steps to achieve goals,

assessment and control), which ensure purposeful implementation of the worked out strategy of a professional career development, aimed at competitive growth of the worker.

Based on the theoretical analysis of career-based pedagogic it was grounded and determined the process of *development of future master's of international relations for strategic management of a professional career* as purposeful harmonious-comprehensive creative educational process of development of readiness to professional career management function implementation from life strategy view, which is realized during professional competence mastering, skills of the specialist in the XXI century.

It was determined the essence of the concept of readiness for strategic management of a professional career of the future master of international relations as an integral comprehensive personal innovation, which has component structure and includes orientation towards professional career development (needs, motives, interests, value perspectives), professional-operational substructure (presence of professional skills, abilities and knowledge), self-consciousness (capacity to self-management, self-control, self-improvement and self-reflection), complex of individual-typological peculiarities and qualities, which ensure the competitive ability of the specialist and high professional performance.

The conducted component-structural analysis of readiness of the future master of international relations for strategic management of a professional career made it possible to distinguish the following components: *mobilization-axiological*, which reflects the positive attitude of master's students to professional education as the beginning of the process of personality incorporation into the system of relations of the future professional environment and career, motivational sphere of the future master-international relations expert as a professional, its axiological worldview; *strategic and operational*, which includes the implementation of activity, aimed at career planning at the beginning of studying, solving educational and professional tasks according to perspective career plan, high level of manifestation of flexibility, rapport, creativity, cognitive needs, high career self-efficacy in the activity; *reflexive*

and adjustment, which includes the execution of systemic analysis of personal characteristics and the results of own activity in the process of getting professional education within the context of future plans for the professional activity and career growth, their adequate self-evaluation; modality of self-evaluation; capacity to self-control, emotional stability; complex of personal attributes, determined by the requirements of successful professional career and life strategy in general.

On the basis of analysis of psychological and educational literature of the research theme, study of components of readiness of future masters in the sphere of international relations for strategic management of a professional career, it was detected and grounded the complex of pedagogical conditions of training of the investigated category of future specialists for strategic management of a professional career: acmeologization of education career paths of masters in the sphere of international relations; enrichment of reflexive experience of master's in the sphere of international relations by means of projection of educational digital narratives; mobilization of self-governing resources of future master's in the sphere of international relations, development of skills of strategic planning of a professional career.

On the basis of display of essential features and internal structure of readiness for strategic management of a professional career, peculiarly the vision of the process of training of the future masters for strategic management of a professional career in authors version it was presented the structural-functional model, which represents the interdependence and interconnection of such blocks as: theoretic-targeted, organizational and methodological and control-resulting.

Theoretic-targeted block foresees the definition: aim (formation of the readiness of the future master-international relations experts for strategic management of a professional career); tasks, methodological framework (systemic, axiological, resource, synergic, anthropologic, subject-activity approaches); principles (systemacity, nonlienarity, akmeability, dialogics, reflexion).

Organizational and methodological block contains pedagogical conditions of training of future masters of international relations for strategic management of a

professional career, scientific-methodological support, stages (primary, practical, integrative, system-generalizable) of component formation (mobilization-axiological, strategic operational, reflexive-corrective) of the phenomena under investigation.

Control-resulting block includes the control using diagnostic tools, analysis of obtained results and final result – personality of the future master in the sphere of international relations with stable (high) level of competence of every component of the investigated readiness and the phenomena in whole.

The implementation of the first pedagogical condition took place by means of the implementation of the special course „Akmeability of a professional career”, master's students were engaged to quasi-professional activity with the usage of interactive and multimedia technologies (cases, Workshop, expert panel discussion, web-quests, trainings of educative leadership, teamwork, stress resistance, flexibility and etc.).

The implementation of the second pedagogical condition was realized on the basis of convergent approach with the usage of didactic potential of the digital narratives, which made possible the implementation of scientific-research projects of interdisciplinary character and favored the transformations in professional education – from studying that is being ruled by the teacher till self-control learning of competences and skills that are needed for successful life in the modern society (according to the Frame of competences and skills of the XXI century, so called group „4 C”: Critical thinking, Communication, Collaboration and Creativeness).

The implementation of the third pedagogical condition was realized by means of arrangement of „School of business rhetoric”, usage of interactive methods of studying (forums, roundtables, master-classes, webinars), cooperation with international partners, public, nongovernmental and voluntary organizations, which contributed to active participation of master's students in the work of international organizations of university education (MagnaCharta, European Association for International Education, chain of European Universities EMOS) and International Education Programs (JASON, Polish-American Freedom Foundation and Education for

Democracy Foundation, U.S. Department of State „Freedom Support Act”, educational exchange services AU-Pair, DAAD and other).

Generalization of the results of experimental work, their qualitative and quantitative analysis have proven the efficiency the designated pedagogic conditions and the model of training of the future masters in the sphere of international relations for strategic management of a professional career in the educational process of the higher educational establishments.

The statistical hypothesis verification was carried out by means of correlation coefficient Bravais-Pearson. Its usage made it possible to confirm with a probability of 0,95% that there is a significant difference in the levels of readiness competence for strategic management of a professional career of the master students of experimental and control groups.

It was developed and implemented the educational-methodological support for university professors regarding the training of masters for the strategic management of a professional career, namely: special course „ Akmeability of a professional career”, design of individual digital narratives, training technologies, recommendations and teaching aids for the conduct of in-class and out-of-class work of training of masters for the strategic management of a professional career.

The conducted research does not exhaust all the aspects of the problem of professional training of masters in the sphere of international relations. The following the most promising directions need further study, such as: improvement of content, forms, methods and training technologies for business career management; engagement of the potential of non-formal and informal education for the development of career competence of the specialists in the sphere of international relations; development of methodological groundwork with account of peculiarities of implementation of conceptual ideas of creative life pedagogic.

Key words: professional career, strategic management of a professional career, pedagogical conditions and model of training of future masters in the sphere of internal relations for strategic management of a professional career.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати
дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Богуш Л.А. Сутність та структура готовності магістрів з міжнародної інформації до управління професійною кар'єрою / Л.А. Богуш // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. праць [редкол.: Т.І. Сущенко (гол. ред.) та ін.]. – Запоріжжя: КПУ, 2017. – Вип. 55(108). – С. 482–490.

2. Богуш Л.А. Підготовка магістрів з міжнародної інформації в умовах цифрового освітнього середовища / Л.А. Богуш // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія „Педагогіка, психологія, філософія”. – 2017. – Вип. 277. – С. 9–13.

3. Богуш Л.А. Теоретичне обґрунтування закономірностей становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців з міжнародної інформації / Л.А. Богуш // Педагогічний часопис Волині. – 2017. – №4 (7). – С.7–12.

4. Богуш Л.А. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки / Л.А. Богуш // Молодь і ринок. – 2018. – №2 (157). – С.117–123.

5. Богуш Л.А. Зарубіжні концепції в контексті дослідження проблеми професійної кар'єри майбутніх фахівців / Л.А. Богуш // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія „Педагогіка, психологія, філософія”. – 2018. – Вип. 279. – С. 25–31.

Статті у закордонних виданнях

6. Bohush L.A. Pedagogical conditions of training master's of international information to strategic management of professional carrer /L.A. Bohush // KELM: knowledge, education, law, management. – 2015.– №2 (10). – P. 290–297.

7. Bohush L.A. Formation of the readiness of masters in international information to the realization of a professional career /L.A. Bohush // KELM: knowledge, education, law, management. – 2016. – №2. (14). – P. 178–187.

8. Богуш Л.А. Формування готовності магістрів з міжнародної інформації до реалізації професійної кар'єри / Л.А. Богуш // KELM: knowledge, education, law, management.– 2018. – №1 (21). – P. 22–27.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Bohush L. Educational self-management and it's functions / L. Bohush // Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. – Stuttgart : ORT Publishing. – 2014. – Vol. 2. – P. 37–38.

10. Богуш Л.А. Критеріально-рівневі характеристики сформованості готовності до управління професійною кар'єрою / Л.А. Богуш // Актуальні проблеми педагогічної освіти: європейський і національний вимір: матеріали 18 І Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 3-5 червня 2016 р.). – Луцьк, 2016. – С. 43– 47.

11. Богуш Л.А. Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців в умовах ступеневої освіти / Л.А. Богуш // Математика. Інформаційні технології. Освіта: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, Світязь, 5 - 7 червня 2016 р.). – Луцьк, 2016. – С. 119–120.

12. Богуш Л.А. Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців в умовах ступеневої освіти / Л.А. Богуш // Підготовка конкурентоздатного фахівця початкової освіти в контексті реалізації концепції „нова українська школа”: матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (Луцьк, 25 вересня 2017 р.). – Луцьк, 2017. – С. 6–8.

13. Богуш Л.А. Психолого-педагогічні можливості освітнього процесу у становленні кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації / Л.А. Богуш // Актуальні проблеми вищої професійної освіти: матеріали VI

Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20 березня 2018 р.). – Київ, 2018. – С. 28–29.

Методичні рекомендації

14. Богуш Л.А. Методичні рекомендації щодо підготовки магістрів в галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою / Л.А. Богуш. – Луцьк: СПД Гадяк Ж.В., друкарня «Волиньполіграф», 2017. – 67 с.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ	26
1.1. Характеристика основних дефініцій дослідження в історичній ретроспективі.....	26
1.2. Генеза підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у вітчизняному та зарубіжному науковому дискурсі	42
1.3. Сутність та структура готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою	54
Висновки з першого розділу.....	80
РОЗДІЛ 2. ОБГРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ.....	84
2.1. Критеріально-рівнева характеристика готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.....	84
2.2. Педагогічні умови підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою	91
2.3. Структурно-функціональна модель підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.....	110
Висновки з другого розділу.....	125
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ.....	129

3.1. Реалізація педагогічних умов підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою..	129
3.2. Апробація педагогічних умов підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою	160
3.3. Аналіз результатів експериментально-дослідницької роботи.....	182
Висновки з третього розділу.....	197
ВИСНОВКИ.....	199
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	203
ДОДАТКИ.....	232

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Людство здолало межу другого і третього тисячоліть, вийшовши на черговий відтинок свого розвитку, ознаменованого кардинальними, різнорівневими, трансформаційними змінами глобалізованого світу. Докорінні політичні перетворення України за останнє десятиліття позначилися суперечливими рисами розвитку. Поруч із утвердженням демократичних цінностей, викликають занепокоєння протилежні прояви, насамперед, коливання поміж авторитарними та радикальними тенденціями, недостатність консолідації політичних еліт та всього суспільства з ключових питань внутрішньої та зовнішньої політики держави. Від цього потерпає і сфера міжнародних відносин, все ще залежна від застарілої кадрової політики і, яка, безсумнівно, потребує наближення її параметрів до кращих європейських зразків і стандартів. Таке становище наполегливо вимагає суттєвого реформування системи професійної підготовки фахівців у галузі міжнародних відносин, наповненої якісно новим змістом, що актуалізує проблеми конкурентоспроможності та забезпечення успішності особистості, одним з показників яких стає успіх у професійній діяльності та кар'єрне зростання.

У Преамбулі Комюніке Конференції європейських міністрів країн Болонського процесу, яка визначає пріоритети розвитку вищої освіти Європейського простору, стверджується необхідність підготовки студентів до життя в якості активних громадян демократичного суспільства, підготовки до майбутньої кар'єри і особистісного розвитку. Сучасна кар'єра осмислюється як важливий показник розвитку людини в соціальній системі, пов'язаний з набуттям професійної самоідентичності, мобільністю, відповідальністю, прийняттям культури, ціннісних орієнтацій професійного середовища, безперервної самоосвіти, саморозвитку, самоактуалізації. Разом із тим, констатуємо позитивне ставлення суспільства до кар'єрних устремлінь особистості, спостерігаються і негативні тенденції, серед яких: неадекватні кар'єрні амбіції випускників, які відразу претендують на керівні позиції, велику

винагороду і на право вирішувати стратегічні питання підприємства, організації; скептичне ставлення до випускників роботодавців, що віддають перевагу спеціалістам з досвідом роботи. З огляду на те, що основними глобалізаційними детермінантами сучасної освіти, які в майбутньому лише посилюватимуться, є передбачення й урахування вимог ринку праці до професійних характеристик майбутніх фахівців, зорієнтованість на перспективи динамічного розвитку регіонального, національного та світового ринків праці, є підстави вважати, що вища освіта наділена значним потенціалом для підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Відтак, закономірно виникає теоретичний і практичний інтерес до формування, функціонування, посилення та ефективної реалізації відповідного потенціалу професійної підготовки магістрів у закладах вищої освіти, що набув акцентованих ознак в умовах ключових євроінтеграційних заходів – реалізація Європейського простору визнання ступенів і кваліфікацій вищої освіти відповідно до Лісабонської конвенції (1997р.), Європейського дослідницького простору згідно з Лісабонською стратегією (2000 р.), втілення Стратегії розумного, стійкого та інклюзивного розвитку Євросоюзу «Європа -2020» (2010 р.), Угоди між Україною та ЄС про участь у Рамковій програмі Європейського Союзу з наукових досліджень та інновацій «Горизонт 2020» та ін.

Аналіз вітчизняного наукового дискурсу дає підстави стверджувати, що в педагогічній теорії і практиці напрацьовано значний досвід модернізації професійної підготовки фахівців, що може стати основою удосконалення та розвитку умінь стратегічного управління професійною кар'єрою майбутніх магістрів міжнародних відносин. Фундаментальним проблемам професійної підготовки, концептуальним ідеям удосконалення фахової підготовки здобувачів вищої освіти присвячено праці О. Безпалько, В. Бондара, Н. Волкової, Г. Данилової, А. Деркача, О. Дубасенюк, Н. Кузьміної, О.Кучай, Н. Ничкало, І. Підласого, С. Пальчевського, О. Семенов, С. Сисоєвої та ін.

Вирішенню назрілих питань професійної підготовки майбутнього фахівця з міжнародних відносин сприяють теоретико-методологічні дослідження Р. Гейзерської, Г. Корсун, Л. Отрощенко, Л. Савчук, Н. Степаненка, В. Третька, Г. Чаплицької, І. Федорова та ін.

Формування умінь стратегічного управління професійною кар'єрою – новаторське і комплексне завдання, що відносно нещодавно набуло науково-дискурсивного трактування. Зарубіжні та вітчизняні вчені принагідно чи з погляду різних предметів дослідження торкалися зазначеної теми, проте не пропонували цілісної аналітичної студії. Багатогранність проблематики зумовлена тим, що вона перебуває на межі психолого-акмеологічних досліджень мотивації кар'єри (А. Кібанов, Д. МакКлелланд, Е. Шейн та ін.), факторів розвитку особистості в процесі кар'єрного просування, успішного розвитку індивідуальної кар'єри (А. Деркач, А. Маркова, Є. Молл, Е. Сьюпер, М. London, Е. Moon та ін.); соціально-економічних досліджень можливостей управління кар'єрою персоналу (А. Кібанов, І. Ладанов, Д. Холл, Е. Шейн та ін.); педагогічних досліджень проблем професійного самовизначення, готовності старшокласників до вибору професії (В. Бурляєва, Л. Зубцова, Л. Ковальова та ін.), конкурентоспроможності випускників вишів (Т. Жданко, Г. Морозова, А. Нагірна, Т. Сливина, М. Хортова та ін.). Предмет дослідження цих суміжних галузей накладаються один на одного і подекуди взаємозумовлені.

Сутнісно кар'єра також відноситься до сфери наукових та практичних інтересів менеджменту. Поняття «стратегічне управління професійною кар'єрою», що порівняно нещодавно з'явилося в роботах зарубіжних вчених (N. Betz, F. Borgen, G. Hackett та ін.), отримало розвиток в роботах вітчизняних дослідників (Д. Закатнова, О. Лебідь, В. Лозовецької, О. Єськова, В. Савельєвої та ін.).

Актуальність теми дослідження посилює критичний погляд на освітній процес у закладах вищої освіти у зв'язку з необхідністю розв'язання низки

суперечностей, що об'єктивно впливають на рівень якісної професійної підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, зокрема між: вимогами суспільства щодо професійної підготовки фахівців з міжнародних відносин, та відсутністю теоретичних основ цілеспрямованого формування готовності їх до стратегічного управління кар'єрою, як умови ефективності їх професійної діяльності; соціальним замовленням на компетентних фахівців, здатних до стратегічного управління професійною кар'єрою та недостатньою інноваційною спрямованістю підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин; зростаючими вимогами до професійної готовності сучасних фахівців у галузі міжнародних відносин (їх готовності до професійного росту, самореалізації, самовдосконалення) та відсутністю науково обґрунтованих педагогічних умов та моделі підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Необхідність усунення зазначених суперечностей, практичне значення досліджуваної проблеми і недостатнє опрацювання її теоретичних та прикладних аспектів визначили тему наукового дослідження: **«Підготовка магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація відповідає основним напрямам науково-дослідницької роботи Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки «Реалізація філософії людиноцентризму в сучасній національній освіті» (№ 0113U002224). Тему дослідження затверджено вченою радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (протокол №4 від 27 листопада 2014 р.).

Об'єкт дослідження – професійна підготовка магістрів у галузі міжнародних відносин в освітньому просторі університету.

Предмет дослідження – педагогічні умови і модель підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити ефективність педагогічних умов і моделі підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Гіпотеза дослідження. Упровадження у магістерській підготовці теоретично обґрунтованих педагогічних умов (акмелогізація освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри) та моделі сприятиме ефективній підготовці магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначено й вирішено такі **завдання дослідження:**

1. На основі аналізу фахових, психологічних та педагогічних джерел уточнити зміст основних дефініцій дослідження.
2. Визначити сутність та структуру готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою як складової професійної підготовки.
3. Визначити та теоретично обґрунтувати педагогічні умови та структурно-функціональну модель підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.
4. Експериментально перевірити дієвість педагогічних умов та моделі підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.
5. Розробити та впровадити методичне забезпечення щодо підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до управління професійною кар'єрою.

Досягненню мети й вирішенню поставлених завдань сприяло використання комплексу **методів дослідження:** *теоретичні* – парадигмальний,

компаративістський та системний аналіз філософської, психолого-педагогічної, науково-методичної літератури, навчальної та нормативної документації у системі вищої педагогічної освіти для з'ясування стану окресленої проблеми; систематизація, синтез, узагальнення, що уможливили розкриття сутності проблеми, формулювання понятійно-термінологічного апарату, виокремлення основних складників підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; моделювання для розробки моделі підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; *емпіричні* – діагностичні (анкетування, тестування, опитування, бесіда), обсерваційні (безпосереднє та опосередковане спостереження, самоспостереження, самооцінка, експертне оцінювання) – для виявлення рівнів готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою; педагогічний експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний етапи) – для перевірки ефективності розроблених педагогічних умов підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; *методи математичної статистики* – метод середніх величин, парних порівнянь, групування, вимірювання, ранжування даних, графічне відображення результатів для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних й валідності отриманих результатів.

Експериментальна база дослідження. Дослідно-експериментальна робота здійснювалася впродовж 2014–2018 рр. на базі факультету міжнародних відносин Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, факультету комп'ютерних наук та інформаційних технологій Луцького національного технічного університету при підготовці фахівців зі спеціальності «**Міжнародні економічні відносини**» освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр». В експериментальній роботі брали участь 47 викладачів та 250 студентів, з яких 126 осіб – в експериментальних групах та 124 особи – у контрольних групах.

Наукова новизна та теоретичне значення полягають у тому, що в дисертації:

–*уперше* на основі аналізу й вивчення наукових здобутків вітчизняних та зарубіжних учених з урахуванням власного професійно-педагогічного досвіду на засадах особистісно зорієнтованого підходу, теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено відповідні педагогічні умови (акмелогізація освітньо-кар’єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар’єри); розроблено структурно-функціональну модель підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою з наступними структурними складниками: мета; завдання; парадигми, концепції та педагогічні підходи; принципи; організаційно-методичний та науково-методичний супровід; педагогічні умови; етапи підготовки (початковий, практичний, інтеграційний, системно-узагальнюючий); критерії; рівні готовності до стратегічного управління професійною кар’єрою; результат;

–*уточнено та конкретизовано* сутність понять «кар’єра», «професійна кар’єра», «проектування професійної кар’єри», «стратегічне управління професійною кар’єрою», «професійна самореалізація», «формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою»;

–*подальшого розвитку набули* наукові уявлення про сутність стратегічного управління професійною кар’єрою; сутність, структуру та критерії готовності магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою як складової професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин; діагностичний інструментарій щодо визначення рівня готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Практичне значення дослідження полягає: в експериментальній перевірці педагогічних умов підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; розробці науково-методичного забезпечення для роботи Центру міжнародних комунікацій та «Школи ділової риторики», спецкурсу «Акмеологія професійної кар'єри», методичних рекомендацій щодо проектування освітніх цифрових нарративів, організації лекційних, семінарських та практичних занять магістрів в умовах цифрового освітнього середовища, програм та навчально-методичного забезпечення тренінгів «Професійна кар'єра. Стратегічне управління», персонального брендингу та професійного іміджу; програм, рекомендацій і методичних матеріалів для проведення науково-дослідної та асистентської практик.

Основні результати дослідження впроваджено в освітній процес Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (довідка про впровадження № 03-28/02/1557 від 29.05.2018 р.); Луцького національного технічного університету (довідка про впровадження № 418-а-21-35 від 03.04.2018 р.); Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича (акт про впровадження № 1/10-350 від 20.04.2018 р.); Національного університету «Острозька академія»

Апробація результатів дослідження. Висновки та результати дослідження було представлено на науково-практичних конференціях різних рівнів: *міжнародних* – „Science progress in European countries: new concepts and modern solutions” (Штуттгарт, 2014), «Розвиток сучасної освіти і науки: результати, проблеми, перспективи» (Дрогобич, 2015), «Молода наука Волині: пріоритети та перспективи досліджень» (Луцьк, 2016), «Актуальні проблеми педагогічної освіти: європейський і національний вимір» (Луцьк, 2016); *всеукраїнських* – „Актуальні проблеми педагогічної освіти: європейський і національний вимір” (Луцьк, 2016), „Актуальні питання методики навчання як чинника підвищення якості професійної підготовки фахівців у вищій школі” (Харків, 2015), „Підготовка конкурентоздатного фахівця початкової освіти в контексті реалізації концепції „нова українська школа” (Луцьк, 2017 р.);

міжвузівській: „Філософія освіти в сучасній Україні: філософські, політико-правові та соціальні аспекти” (Луцьк, 2014).

Основні положення та результати дослідження обговорювалися та отримали схвальні відгуки на засіданнях кафедри педагогіки, кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, кафедри міжнародних комунікацій та політичного аналізу Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки; кафедри міжнародних економічних відносин Луцького національного технічного університету (2015-2017 рр.).

Публікації. Основні положення та результати дослідження відображено у 14 публікаціях, із них: 5 – у провідних наукових фахових виданнях, 3 – у закордонних наукових журналах, 5 статей і тез доповідей у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та 1 методична розробка.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (397 найменувань, із них 57 іноземними мовами), 11 додатків на 57 сторінках. Дисертація містить 12 таблиць, 18 рисунків. Загальний обсяг роботи – 315 сторінок, з них основного тексту – 197 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ

1.1. Характеристика основних дефініцій дослідження в історичній ретроспективі

Глобальні зміни соціальної ситуації в нашій країні пред'являють особливі вимоги до рівня професіоналізму фахівців, здатних приймати нестандартні рішення в умовах ринкової конкуренції, долати стереотипи в професійній й особистісній сферах життя.

Одним із найважливіших аспектів професійного розвитку особистості, а також її самореалізації є свідоме планування і стратегічне управління кар'єрою. Це вимагає від держави забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців, готових до професійно-кар'єрного розвитку, опанування та впровадження ними наукоємних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці, як визначено в Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті та Проекті Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 рр. У цих умовах найважливішим завданням вищої професійної освіти стає формування готовності студентів до планування та управління професійною кар'єрою [62].

Поняттєво-категоріальне поле дослідження проблеми управління професійною кар'єрою майбутніх фахівців включає такі поняття, як „кар'єра”, „професійна кар'єра”, „управління професійною кар'єрою”.

Найбільш активно дослідження детермінант кар'єрного вибору й розвитку проводилися в 70 – 80-і роки ХХ століття в зарубіжних країнах, що дозволило сформулювати низку напрямів і шкіл, визначених насамперед студіями А. Джексона [3], Г. Петерсона [5], Дж. Грінхауса [14], Р. Лента [21], П. Мірвіса [24], Д. Сьюпера [34]. Варто зазначити, що дослідників при всій різноманітності їхніх підходів і поглядів поєднує ідея визначення професійної кар'єри як

поступового просування службовими сходами, що супроводжується зміною професійних можливостей працівника.

Аналіз історичного виміру проблеми дослідження дозволив з'ясувати залежність сутнісних та цільових характеристик уявлень про професійну кар'єру особистості від типу суспільства, особливостей його економічного та соціокультурного розвитку; засвідчив зміну стратегії управління професійною кар'єрою: від матеріального накопичення, прив'язаності до конкретного виду професійної діяльності та кумулятивного характеру досягнень праці через зміну форм професійної діяльності до соціального капіталу як регулятора формування уявлень про професійну кар'єру, зміни уявлень та виду діяльності в межах професії або зміни професійного майбутнього.

„Кар'єра” як полінаукове поняття має велику кількість визначень, що відбивають різні аспекти цього феномену. Відзначимо, що слово „кар'єра” в італійській, англійській, німецькій мовах відображає широкий зміст цього поняття, який означає біг, життєвий шлях.

У словниках та енциклопедіях „кар'єра” презентується як: рух, шлях до зовнішніх успіхів, слави, пошани в якій-небудь сфері діяльності; на якому-небудь суспільному поприщі; професія, рід занять [44]; успішне просування щаблями професійної, соціальної, посадової або іншої ієрархії; послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини [196].

На основі проведеного аналізу на рівні ключових слів доходимо висновку, що автори трактують кар'єру як зміну професійних ролей і видів діяльності, рід занять, професію, як зовнішній прояв досягнення успіху та під час визначення кар'єри використовують низку ключових термінів: переміщення, мобільність, просування.

Сучасних дослідників при всій різноманітності їхніх підходів поєднує ідея кар'єри як поступового службового просування, що супроводжується зміною навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей працівника. Не випадково в ряді англійських еквівалентів поняття „кар'єра” стоїть поруч „career” та „promotion” просування по службі, підвищення у званні, чині.

В інформаційно-довідковій літературі серед трьох основних значень на перше місце також виводиться розуміння кар'єри як „просування в якій- небудь сфері діяльності” [279].

Отже, кар'єра є одним з найбільш суттєвих, емних понять, що позначає рід занять людини та її рух у професії.

Аналіз наукової літератури засвідчує неоднозначність змістовних характеристик та розбіжності в розумінні сутності й тлумаченні поняття „кар'єра” в різних аспектах (філософський, соціологічний, психолого-педагогічний), що ускладнює визначення конкретного змісту поняття.

Відповідно до логіки дослідження розглянемо сутнісну характеристику основної дефініції на міждисциплінарному рівні.

Так, у філософії феномен „кар'єра” презентується як процес, проходження, послідовність станів систем [325]. У якості детермінант успішності професійної кар'єри науковці розглядають такі підструктури людини: біологічну (задатки), психологічну (здібності, мотивація, характер), соціальну (моральні якості особистості). Особливе місце у філософських працях займає проблема саморозвитку як самоосвіти, що включає три іпостасі: „сходження до самого себе – кращого” (С. Рубінштейн) [339], „духовна вертикаль” як сходження до загального (В. Соловйов) [373], багатомірне вкорінення людини в життя як „занурення” в нього (В. Шинкарук) [375].

Самобутній підхід до саморозвитку як до людинотворення склався у філософській системі М. Мамардашвілі, який розуміє саморозвиток як працю людини щодо вбудовування в навколишню дійсність [255]. Філософи розглядають здатність до саморозвитку й самопізнання як виняткове надбання людини, яка усвідомлює саму себе як суб'єкт свідомості, дії та спілкування. Категорія „кар'єра” пов'язана так само з такими філософськими й загальнонауковими поняттями, як „рух”, „подолання”, „відчуження”, „розвиток”, „рухливість”.

У межах економічного підходу існує низка напрямів аналізу поняття „кар'єра” (О. Гришнова, Н. Жгун , І. Климчук, А. Криклій та ін.) як:

поступальне просування службовими сходами; зміна навичок, здібностей, можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю працівника; це й суб'єктивні судження працівника про своє трудове сьогодення й майбутній успіх, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею. Загалом цей підхід досить цікавий і продуктивний, однак він скоріше розкриває технологію управління кар'єрою людини з боку керівництва, що не є завданням нашого дослідження [139].

Проблематику кар'єри в предметному полі соціології стали розглядати недавно у рамках дослідження феномену соціально-професійної мобільності (А. Кроник, А. Поплавська). Резюмуючи основні положення соціологічного підходу в розгляді досліджуваного поняття, доходимо таких висновків. З одного боку, кар'єра – самореалізація індивіда, що проявляється в просуванні або досягненні престижного, або перспективного рівня в соціумі. А з іншого, – це соціальна технологія, спрямована на розв'язання індивідуальних і організаційних проблем соціально-економічного сучасного середовища.

Філософський, соціологічний і економічний підходи дозволили визначити кар'єру як свідомо обраний і реалізований людиною процес становлення її соціального, посадового й кваліфікаційного статусу, що забезпечує професійно-особистісне й соціальне самоствердження. Разом з тим, жоден з цих підходів не розглядає кар'єру з погляду професійно-особистісного зростання, хоча саме з таким зростом часто співвідноситься кар'єрне просування. Це вимагає розглядати феномен кар'єри в психолого-педагогічному ракурсі – у контексті індивідуально-професійного становлення й функціонування індивіда в соціумі.

Вивчення феномену кар'єри в межах психологічного підходу включає спроби пояснити: етапи, закономірності її формування й розвитку, мотивацію кар'єри (В. Овсяннікова [288]); кар'єрні цілі (Л. Осиленкер [292]); розвиток уявлень про кар'єру (Т. Поспелова [314]), механізми кар'єрного процесу (В. Савельєва [342]); чинники розвитку кар'єри (R. Erikson [12], M. London [22], S. Seibert, J. Crant, M. Kraimer [32]); становлення й розвиток особистості в ході кар'єрного просування (А. Деркач [45]); бар'єри кар'єрного просування (G. T.

McLure, E. Raudsepp, J. Pearce), моделі кар'єрного просування (Е. Зеєр, О. Молл, М. Пряжников, Ю. Стрелков, Є. Могильовкін, Т. Невструєва).

Загалом, порівняно із зарубіжними публікаціями з питань кар'єри, у сучасних дослідженнях вітчизняних науковців більш детально розкрито психологічний зміст поняття кар'єра, а саме: характер цілей, які ставить перед собою людина, включаючись в один з видів діяльності; система мотивів та цінностей, що спонукують людину виконувати діяльність. Кар'єру розглядають як самореалізацію особистості в професійній діяльності.

Психологічний підхід конкретизується в соціально-економічному, кроскультурному, гендерному та суб'єктно-акмеологічному напрямках. У соціально-економічному напрямі кар'єру розуміють як послідовність ролей і позицій, що займає особистість в організаційній ієрархії [49].

Щодо кроскультурного підходу, то його особливістю є розгляд кар'єри з позицій подібності й відмінностей функціонування особистості в професійній діяльності різних культурних і етнічних груп [79]. У межах гендерного напрямку кар'єра представлена як культурно зумовлена діалектична єдність процесу досягнення соціально-професійного статусу й характеристик соціокультурної статі особистості. У суб'єктно-акмеологічному – як траєкторія руху людини до вершин, „акме” професіоналізму, що передбачає дослідження особистості фахівця як суб'єкта професійної діяльності [45]; як джерело кар'єрного просування особистості [44].

З позицій структурно-функціонального підходу під кар'єрою розуміють певну модель життєвого успіху, у якій відбито основні цінності, що визнаються в цьому суспільстві й у соціальній свідомості. У межах інтераціоналістського підходу кар'єру розглянуто як суб'єктивне визначення людиною результатів своєї діяльності в організації. Важливим є той факт, що кар'єру розглядають як певну концепцію Я [82].

Узагальнення психологічного аспекту досліджуваної проблеми дозволяє дійти висновку, що кар'єра презентується як серія ролей, які виконуються особистістю. Їхній вибір і успіх виконання детерміновані потребами,

цінностями, установками, інтересами, що передують досвіду й очікуванням у майбутньому. Відмінною рисою підходу до розуміння кар'єри є контекст особистісних перетворень суб'єкта професійної діяльності.

На підставі вищезазначеного можна створювати, що семантика представлених понять кар'єри не охоплює важливих для педагогіки аспектів, як-то: прагнення людини до самореалізації, саморозвитку, самоактуалізації, самоаналізу й самооцінки власного успіху в житті. Педагогічний аспект розуміння феномену кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції людини як суб'єкта діяльності, яка реалізує її усвідомлено, ставиться до неї як до шляху самовираження.

Проаналізуємо більш конкретно деякі трактування поняття „кар'єра”, представлені в педагогічних дослідженнях.

Найважливіший для педагогіки чинник суб'єктивного ставлення до своєї кар'єри підкреслюють учені Д. Мак Келланд, О. Кібанов, В. Гладкова, А. Рікель, О. Тихомадрицька, Л. Шнейдер, які розуміють кар'єру як просування в професійному й посадовому розвитку та акцентують увагу на тому, що кар'єра – індивідуально усвідомлені зміни позиції й поведінки [195], власні судження про майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволеності працею [125], процес і (або) результат накопичення об'єктивних показників і досягнень, які суб'єктивно задовольняють особистість [145].

Аналіз дефініції досліджуваного поняття в працях Г. Десслера, В. Дятлова, С. Джанер'ян, В. Травіна, О. Цариценцевої демонструє, що кар'єру розглядають з погляду уявлень: про індивідуальний розвиток як мотивацію до досягнення успіху; знання самого себе; успіх і самовіддачу; самоконтроль і працездатність; процес успішної самореалізації, що супроводжується соціальним визнанням і є результатом просування службовими сходами; як професійний шлях людини, у процесі якого вона формується [149], як вектор професійного становлення особистості, що залежить від соціально-психологічних характеристик [162].

Доволі цікавим для нашого дослідження є визначення кар'єри Л. Шнейдер, згідно з яким досліджуване поняття розглядається як результат, що відбиває

уявлення суб'єкта про себе, власний шлях особистісного й професійного служіння, що супроводжується відчуттям особистісної реалізованості [370].

Виокремлений чинник суб'єктивного ставлення до власної кар'єри у процесі професійної діяльності передбачає рефлексивне усвідомлення оточуючого професійного середовища й самого себе. Саме з цього погляду визначає кар'єру О. Цариценцева, презентуючи досліджуваний феномен як цілеспрямований процес і результат формування життєвої траєкторії людини, що охоплює близьку й далеку перспективу, з урахуванням цінностей і цілей суспільства та особистості, що дозволяє здійснювати рефлексивне бачення себе й свого місця в системі суспільних і виробничих відносин [383].

Дуже влучною є позиція А. Маркової, яка пропонує широке й вузьке розуміння кар'єри [256, с. 123]. У широкому розумінні – це професійне просування, зростання, сходження до професіоналізму, перехід від одних етапів професіоналізму до інших, процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння нею, потім зміцнення професійних позицій). За такої позиції кар'єра близька до акмеограми фахівця з міжнародних відносин, траєкторії руху студента до вершин, „акме” професіоналізму, досягнення визнаного професійного статусу. Дослідниця акцентує увагу на вузькому розумінні кар'єри як посадового просування. Тут на перший план висувається не лише оволодіння рівнями й ступенями професіоналізму, але й досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності. Цей тип кар'єри становить свідомо обраний і реалізований працівником шлях посадового просування, прагнення до наміченого статусу, що забезпечує професійне й соціальне самоствердження людини відповідно до рівня її кваліфікації.

Узагальнюючи наукові підходи до визначення сутності поняття „кар'єра”, представлені М. Міропольською [267], відзначимо найбільш вагомими, з нашого погляду, позиції для визначення теоретичних засад дисертації:

- з погляду процесуального підходу – це спосіб досягнення цілей і результатів в основній формі особистісного самовираження;

- з позиції статусного підходу це – досягнутий людиною результат професійної діяльності й соціальний статус;
- у межах ціннісного підходу кар'єра пов'язана із суспільно значущою й оцінюваною діяльністю особистості в соціумі;
- з позицій індивіду – це індивідуальний трудовий шлях людини, її діяльність, виражена в професійній і посадовій формі.

Цікавим є зауваження вітчизняних науковців щодо трактування кар'єри, яке виходить за межі власне просування в професійній діяльності. Розуміння кар'єри, наведене В. Савельєвою, має розширене тлумачення – „це не тільки успішність у цій професійній діяльності людини, але й успішність усього її життя” [341].

Найбільш актуальне й точне з психологічно-педагогічної позиції тлумачення терміна „кар'єра”, що відображає психолого-акмеологічний підхід, пропонує О. Кучай. Дослідник визначає кар'єру не лише як просування посадовими сходинками, але й як процес реалізації людиною себе, своїх можливостей в умовах професійної діяльності. Отже, кар'єра – це індивідуально усвідомлена послідовність змін у поглядах, позиції й поведінці людини, пов'язана з досвідом роботи й діяльності протягом трудового життя [237]. Науковець виокремлює три моделі кар'єри: модель життєвих циклів, організаційно зорієнтована та особистісно зорієнтована моделі.

Доволі цікавими й значущими для нас є визначення поняття „кар'єра” вченими А. Деркач, Є. Могильовкіна, А. Нагорної, що базуються на її розумінні як: процесу самореалізації, пов'язаного з активністю особистості у просуванні, досягненні статусу в професійній діяльності; досягнення „акме” [276]; процесу внутрішнього розвитку людини, що включає професійне зростання як накопичення та розвиток її компетенцій і зовнішній рух в освоєнні соціального простору не лише в одній організації, професії або спеціалізації, але й з їхньою зміною [Там само].

Отже, підсумовуючи наукові підходи щодо сутності поняття кар'єра, репрезентовані різними науковцями, відзначимо найбільш значущі, на нашу думку, позиції для з'ясування теоретичних засад дисертації:

- дослідники визначають кар'єру через характеристики, вагомі для педагогічного процесу, що становлять його сутність;
- розглянуті підходи (до визначення поняття „кар'єра”) доповнюють, збагачують один одного, що дозволяє розглядати кар'єру як міждисциплінарний феномен;
- кар'єра як зовнішній процес пов'язана із просуванням посадовими сходами або із професійним розвитком. Вона неможлива без внутрішнього процесу саморозвитку, самоконтролю, самоактуалізації, реалізації особистісного потенціалу, рефлексії, прагнення особистості до успіху, що дозволяє розглядати кар'єру як явище, що має педагогічний аспект;
- для етапу отримання вищої професійної освіти характерне оволодіння уявленнями, пов'язаними із професійним майбутнім, вимогами, що висуває обрана професія.

Теоретико-методичні засади дослідження професійної кар'єри молоді висвітлено в роботах М. Александрової, С. Джанер'ян Е. Зеєра, Н. Кірт, Є. Могильовкіна, Е. Шейна, О. Цариценцевої та ін. У працях багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, серед яких О. Бодальов, О. Кібанов, І. Ладанов, Є. Могильовкін, О. Молл, Т. Невструєва, М. Пряжников, Е. Schein, К. Gram, D. Super, D. Hall. Професійна кар'єра вважається одним з показників розвитку професійного життя людини, тобто досягнення нею бажаного статусу й відповідного йому рівня та якості життя. Отже, успішно побудована кар'єра дозволяє людині досягти визнання своєї неповторності, значущості для інших людей, суспільства. У сучасному науковому дискурсі поняття „професійна кар'єра” набуло своєї операціональності та термінологічності лише останніми роками та репрезентує різні підходи до його визначення:

- вид професійної діяльності на окремих етапах трудового шляху особистості (Є. Климов) [200];

- послідовність посад, професій, місць і позицій протягом трудового життя особистості, включаючи професійні позиції (O'Brien K.) [27];
- вид діяльності, пов'язаний зі способом життя, що включає різні сфери життя (Н. Волкова) [118];
- покликання як діяльність, що щонайкраще виконується та узгоджується з життєвим завданням людини (А. Маслоу, В. Франкл) [259];
- професійний досвід, що не зводиться до професії або професійної ролі, який виражається через суспільну активність (М. Александрова) [50];
- професійний шлях людини, у якому відбувається розвиток суб'єкта (К. Абульханова-Славська [42], М. Савікас [31], Л. Беляєва [78]).

Доволі цікавим для нашого дослідження є розширене тлумачення зарубіжних науковців щодо професійної кар'єри. Вони визначають її як „розкладений на визначені проміжки життєвий шлях людини, пов'язаний з її роботою” або „послідовність і комбінацію ролей, що виконує кожна людина протягом усього життя”. У статтях, опублікованих у закордонних наукових журналах („Journal of Counseling Psychology”, „Human Relations”, „Journal of Vocational Behavior”, „Human Resource Management”), присвячених проблематиці професійної кар'єри, наведено її загальне визначення та нові концепції („поліваріантної кар'єри” Д. Хола і Ф. Мірвіса [16], теорія „кар'єрного якоря” Д. Сьюпер [35]). Замість традиційної моделі пропонується концепція поліваріантної кар'єри (protean career), що відображає складний і динамічний характер кар'єрного шляху співробітника сучасної організації [34]. Цей шлях може включати піки, спади, тимчасове повернення на попередній рівень і зміну одного виду діяльності іншим, водночас як традиційний підхід зорієнтований на зовнішні умови й ідеальну, узагальнену, універсальну для всіх модель (так звані кар'єрні сходи – „career path”). У сучасних соціокультурних умовах мають місце суттєві зрушення в розумінні кар'єрних орієнтацій фахівців. Так, від жорсткого алгоритмізованого планування професійної кар'єри відбувається перехід до кар'єрного самоменеджменту, тобто свідомого та активного управління працівником власною кар'єрою. Це свідчить про

переорієнтацію сучасного фахівця від „монокар’єри” до „багатоваріантної кар’єри”, що припускає реалізацію кар’єри в кількох професійних галузях, суміщення вертикальної та горизонтальної кар’єр. Тому автори концепції поліваріантної кар’єри відзначають унікальність кар’єрного шляху для кожного працівника. „Кар’єра кожної людини, – стверджують Д. Хол і Ф. Мірвіс, – так само унікальна й неповторна, як і відбитки пальців” („career finger print”) [16]. Цікавим є зауваження авторів, які приділяють більше уваги супідрядним поняттям: мотивації до кар’єри, спеціалізації в кар’єрі, суб’єктивному кар’єрному успіхові.

Вагомою для нас є позиція А. Бражникової, яка розглядає „професійну кар’єру як спосіб самореалізації особистості в умовах трудової діяльності” [1].

Узагальнюючи наукові положення про сутність феномену професійної кар’єри в постіндустріальному суспільстві у дослідженні презентуємо таке визначення поняття *“професійна кар’єра” – це індивідуальна діяльність людини в професійній сфері, яка пов’язана із специфічним способом життя, що дозволяє індивіду реалізовувати своє професійне покликання, збагачувати особистий досвід, забезпечувати розвиток професійних здібностей і досягати намічених цілей.*

Така інтерпретація поняття “професійної кар’єри” не обмежує даний феномен рамками організації. Це означає, що об’єктивні ознаки професійної кар’єри в постіндустріальному суспільстві хоч і не втрачають свого значення в описі даного феномена, але відходять на другий план, поступаючись місцем суб’єктивним ознакам, які пов’язані з індивідуальними ціннісними уявленнями носія кар’єри про свою кваліфікацію (рівні знань, умінь і навичок), з його кар’єрними цілями і побажаннями щодо того, як кар’єра буде складатися в подальшому.

Важливо відзначити, що при описі професійної кар’єри в постіндустріальному суспільстві автори використовують різні терміни. Наприклад, “здійснення професійної кар’єри”, “розвиток професійної кар’єри”, “формування професійної кар’єри”, “управління професійною кар’єрою. Ці

поняття об'єднуються уявленням про певний процес, досягнення професійного зросту. Отже, їх можна розглядати як системоутворюювальні синоніми.

У рамках даного дисертаційного дослідження використовується категорія “стратегічне управління професійною кар’єрою”. Її вибір обумовлений характером завдань, що вирішуються в дисертаційному дослідженні.

У широкому розумінні управління як складний соціально-економічний процес означає вплив на процеси, об’єкти, системи з метою збереження їхньої сталості або переводу з одного стану в інший згідно з поставленими цілями [40].

Згідно з визначенням Н. Бабкіної, під управлінням розуміється безперервна послідовність дій, що здійснюється суб’єктом управління, в результаті яких формується і змінюється образ керованого об’єкта, встановлюються цілі діяльності, визначаються способи їх досягнення, розподіляються та інтегруються зусилля [65].

Необхідно зазначити, що дослідженням кар’єри як об’єкта управління займалися різні науки, однак найбільше обґрунтована в рамках соціологічних досліджень.

Так, польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар’єри, «насамперед ми пов’язуємо її з мобільністю індивідів, що полягає у проходженні встановлених рівнів у будь-якій ієрархічній системі, що ми називаємо особистою кар’єрою». У розуміння управління кар’єрою він включає проходження індивідом ієрархічних шаблів “престижу”, “доходу”, “влади” тощо.

Управління професійною кар’єрою відноситься до сфери наукових і практичних інтересів менеджменту. Методологічні основи вивчення професійної кар’єри були закладені управлінською школою «людських відносин», а також досягненнями психології і соціології. На сучасному етапі в управлінській науці відбувається усвідомлення зміни співвідношення ролей організаційно-технічних і людських ресурсів для досягнення успіху.

У менеджменті людських ресурсів професійна кар’єра розглядається як

з'єднувальна ланка між прагненнями індивіда й еволюцією соціальних структур. Кар'єра не обмежується впливом виробничих факторів. Вона визначається як особистий потенціал людини, стиль життя, накопичений соціальний досвід, так і культура, соціальні норми, цінності, соціальні ієрархії й організаційні форми.

Основними етапами формування професійної кар'єри з точки зору професійного саморозвитку є:

- формування професійної спрямованості або виборчого і мотивованого ставлення до вибору професії відповідно до здібностей людини;
- формування професійного самовизначення або процес прийняття обґрунтованого рішення про вибір професії та вибір варіанта накопичення людського капіталу;
- формування професійної придатності, тобто сукупності індивідуальних властивостей особистості, які забезпечують суспільно необхідну ефективність і ринкову якість результатів праці;
- формування професійної компетенції як сукупності професійної компетентності (професійно значущих знань, умінь і навичок) і обов'язків, прав та відповідальності фахівця;
- становлення конкурентоспроможного професіонала - фахівця, здатного бути лідером в управлінні змінами в галузі професійної діяльності.

Таке розуміння професійної кар'єри, актуалізує значення індивідуальних особливостей особистості та зовнішніх обставин, які, з одного боку, неминуче впливають на процес формування професійної кар'єри; з іншого боку, якими потенційно можна управляти.

У наукових дослідженнях А. Деркач [147], Є. Могильовкіна [265], А. Нагорної [278], зазначається, що за своєю сутністю кар'єра має стратегічний характер тому, що вона спрямована на просування фахівця у майбутнє.

С.Чистякова [329], визначає, що сутність кар'єрної стратегії полягає в організації кар'єри таким чином, щоб сам спосіб просування забезпечував

оптимальне використання рушійних механізмів і послаблював дію будь-яких чинників стримування та опору.

Із такого визначення кар'єрної стратегії випливає, що її головною метою є забезпечення стійкості кар'єрного процесу, а не встановлення конкретного соціального або посадового статусу в стратегічному періоді. Стратегічний задум будь-якої людини, яка починає розвивати кар'єру, має проходити поетапно, тому що відносно чітко можна визначити лише близькі цілі. Неможливо передбачити події, які можуть бути на кар'єрному шляху і впливати на його успішність. Отже, кар'єрна стратегія є мистецтвом послаблення або усунення дії гальмуючих чинників для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді.

Метою кар'єрної стратегії є забезпечення стійкості кар'єрного процесу. При здійсненні індивідуального просування використовуються такі принципи: безперервності, осмислення, швидкості, маневреності, економічності, примітності. Характеристика цих принципів наведена у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристика принципів кар'єрного процесу

Л з/п	Принципи	Характеристика
	Безперервності	1. Жодна із досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для зупинки. 2. Відповідність займаній посаді або статусу має підтверджуватись процесом реалізації службових очікувань або вимог. 3. Просування у професійній діяльності може уповільнюватися або перериватись у зв'язку з труднощами, що виникли, або кризовим характером.
	Осмислення	1. Будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямованими і здійснюватися відповідно до індивідуальних та загальних цілей. 2. Кар'єрний рух повинен забезпечувати оптимальність вибору маршруту та тактики його проходження.

		3. Необхідна об'єктивна оцінка досягнутого рівня, стану здібностей і можливостей щодо руху до більш високих цілей.
	Швидкості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Швидкість просування по службі підтверджується порівнянням з загальним рухом. 2. У будь-якому русі є лідери і відстаючі. 3. Успішна кар'єра - це просування у групі лідерів. 4. Кар'єрне просування командою вважається більш надійним.
	Маневреності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прямолінійний рух можливий тільки на вільному шляху від інших рухів, а таких шляхів у кар'єрі не буває. Спроби рухатись тільки прямо на великій швидкості можуть викликати зіткнення з іншими або катастрофу. 2. Кар'єрний маневр передбачає: <ul style="list-style-type: none"> - пом'якшення сили зіткнення за рахунок компромісу; - "пропуск уперед" на загрозливій ділянці; - "обхід бар'єру" без зміни маршруту; - знання "обхідних" шляхів та їх використання з поверненням на основну лінію руху; - рух "зигзагом" на крутому підйомі; - вихід на інший службовий маршрут. 3. Всі названі та інші способи маневру треба уміло використовувати як кар'єрне мистецтво.
	Економічності	<ol style="list-style-type: none"> 1. На конкретному кар'єрному шляху виграє спосіб діяльності, який дає найкращий результат при найменших витратах ресурсів. 2. Кар'єрний шлях дуже довгий, і для багатьох - практично все життя. 3. Треба вміло розподіляти сили на кар'єрному шляху, завжди узгоджувати свої прагнення з реальними можливостями.
	Примітності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Людина, яка використовує вищеназвані принципи рано або пізно буде визнаною, але ж чим раніше, тим краще. 2. Талановиті люди завжди мають невдачі у кар'єрі у зв'язку із непримітністю. 2. Чим більше визнання затребуваність людини, тим ширше її кар'єрне поле.

Названі принципи кар'єрної стратегії у науковій літературі прийнято одночасно вважати і принципами кар'єрної тактики. Кар'єрна тактика — це мистецтво можливого у реалізації кар'єрної стратегії [333].

Аналіз різних підходів до визначення стратегічного управління професійною кар'єрою та конкретизації ознак цього поняття у працях зарубіжних і вітчизняних авторів засвідчує, що у сучасній педагогічній науці ця проблема досі не отримала кінцевого розв'язання.

На підставі узагальнення основних наукових понятійно-категоріальних характеристик щодо розуміння сутності досліджуваного феномену, *стратегічне управління професійною кар'єрою ми визначаємо як динамічну сукупність управлінських процесів (аналіз середовища, визначення цілей, вибір стратегії, здійснення заходів задля досягнення цілей, оцінювання і контроль), що забезпечують цілеспрямоване втілення виробленої стратегії розвитку професійної кар'єри, спрямованої на підвищення конкурентоздатності фахівця.*

Трактування сутності поняття “професійна кар'єра” дозволяє стверджувати, що підготовка до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин визначається особистісно опосередкованою професійною компетентністю, яка уможливорює здійснення професійної діяльності на високому рівні відповідно до її соціальних, гуманних, моральних, наукових і спеціальних критеріїв. Головне значення підготовки до управління професійною кар'єрою у контексті професіоналізації полягає у формуванні здатності магістра до творчого саморозвитку, конструктивності, співпраці та компромісу, гармонізації та демократизації взаємин усіх суб'єктів професійної діяльності, соціальної мобільності, розвитку рефлексивного рівня професійної самосвідомості.

Тому, поділяючи погляди учених (В. Савельєвої, О. Єськова) [341], вважаємо проблему формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою надзвичайно важливою.

Готовність до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутнього магістра з міжнародних відносин визначаємо як інтегративне цілісне особистісне новоутворення, що має компонентну структуру і включає спрямованість на розвиток професійної кар'єри (потреби, мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації), професійно-операційну підструктуру (наявність фахових знань, умінь, навичок), самосвідомість (здатність до самоменеджменту, самоконтролю, самовдосконалення і саморефлексії), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і якостей, що забезпечують конкурентоздатність фахівця та високу результативність професійної діяльності.

Конкретизація сутності готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин дозволяє обґрунтувати структуру цього поняття, яка детально розкрита у підрозділі 1.3.

1.2. Генеза підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у вітчизняному та зарубіжному науковому дискурсі

Утвердження в українському суспільстві таких пріоритетів як саморозвиток, самоосвіта, самопроекування, самореалізація особистості, формує унікальність сучасної ситуації в освіті. Якісна освіта – це шлях до самостворення особистості, співтворчості, життя біля витоків культури, в якому людина набуває власного сенсу. Очевидно, що орієнтирами й показниками якості професійної підготовки стають не лише традиційні критерії – рівень знань, умінь та навичок, а й прояв суб'єктності, внутрішніх механізмів саморегуляції особистості, її здатність до особистісної самореалізації та творчого управління професійною кар'єрою на основі стратегічного бачення власного життєвого шляху.

Радою Європи було визначено певний комплекс ключових компетентностей, які забезпечують готовність фахівців до успішного

професійного розвитку в умовах ринку праці сучасного інформаційного суспільства, професійної адаптації й самореалізації, а саме: соціально-політична компетентність, інформаційна компетентність, комунікативна компетентність, соціокультурна компетентність. Отже, сучасному фахівцеві недостатньо володіти вузько спеціалізованими професійними знаннями та навичками, а професійні компетентності мають поєднуватись із суспільно важливими знаннями й навичками, які дозволяють людині свідомо брати участь у соціальних процесах [363].

Останніми роками в західних педагогічних дослідженнях (А. Дойл, А. Сіммондс, Г. Гюсті, П. Мілн, А. Хейджер та ін.) поширилася теорія «твердих і м'яких навичок» (hardskills- softskills), необхідних сучасному фахівцеві для успішного професійного розвитку та побудови кар'єри [377].

У працях зарубіжних вчених обґрунтовано, що складовою частиною становлення кар'єри є професійна самореалізація особистості. Більшість вітчизняних досліджень із цієї проблематики стосується насамперед професійної орієнтації та професійного самовизначення людини (В. Біскуп, В. Капіца, Л. Карамушка, Б. Гуменюк, Д. Леонтьєв, Е. Шелобанова), психологічних підвалин професійної підготовки (Н. Р. Вітюк, Л. С. Возняк, О. О. Грейліх, Л. Карамушка), визначення індивідуально-психологічних особливостей людини, які реалізуються в професійній діяльності (І. Бондар, О. Дубасенюк, І. Зязюн, О. Отич, С. Сисоєва). Однак, незважаючи на вагомість досліджуваних питань розвитку професіоналізму майбутніх фахівців у реформуванні системи освіти усіх рівнів, проблема підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою в умовах магістратури у вітчизняній психолого-педагогічній науці ще недостатньо з'ясована.

Нині виникла потреба зміни усієї парадигми освіти, відповідно до якої формується прогресивний погляд на професіоналізм з позицій нової концепції - кар'єрної. Професіоналізм – це оволодіння сутністю професії, її суспільною

спрямованістю, професійними цінностями, високими зразками праці (майстерність), пошук нового (новаторство).

Діяльність фахівця у галузі міжнародних відносин як професіонала за такого підходу протиставляється активності виконавця і вузького спеціаліста. Готовність до стратегічного управління професійною кар'єрою характеризує майбутнього спеціаліста як суб'єкта професійної діяльності, здатного ставити високі, стратегічно значущі професійні цілі, визначати й диверсифікувати шляхи та способи їх досягнення, приймати відповідальність за результати, володіти діяльністю в цілому, утримувати її предметність у розмаїтих професійних ситуаціях, проектувати та коригувати маршрути творчого-професійного зростання. Провідними характеристиками майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин стають “рефлексія” та “діяльнісний спосіб існування”. Професіоналізм виступає результатом самоактивності суб'єкта професійної підготовки та індикатором його готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Зважаючи на це, у сучасних освітніх концепціях (синергетична, акмеологічна, кар'єрна) метою вищої освіти детермінується цілісний розвиток людини, а найвищою цінністю – індивідуальність. Індивідуальність як вищий рівень розвитку особистості, реалізації її професійного потенціалу досліджувались Б. Ананьєвим, який довів, що вершина розвитку досягається на перехресті гетерогенних процесів, коли з'являються нові структурно-функціональні інтерактивні утворення, які забезпечують вищі форми поведінки й діяльності людини, її професіоналізму [54].

В умовах розвитку глобалізаційних та інтеграційних процесів, активної міжнародної співпраці, відкритості кордонів, зміцнення культурних зв'язків з іншими країнами актуалізується необхідність підготовки фахівців нової генерації у сфері міжнародних відносин, а саме: міжнародної інформації, міжнародних економічних відносин, міжнародних відносин, консолідованої інформації відповідно до запитів соціуму, науки та практики. Реалії сьогодення засвідчують, що майбутнє України, реалізація пріоритетів і національних

інтересів у сфері зовнішньополітичної та зовнішньоекономічної діяльності, зміцнення позицій та авторитету на міжнародній арені, забезпечення національної безпеки залежать від уміння фахівців-міжнародників орієнтуватися в світових тенденціях економічного і суспільного розвитку, що стрімко змінюються, здатності аналізувати й прогнозувати ці зміни, ефективно взаємодіяти на всіх рівнях з партнерами різних культур і країн, бути дієвими учасниками зовнішньоекономічного процесу в реалізації економічної стратегії та політики кожної держави. Відтак актуалізується потреба в пошуку нових шляхів удосконалення підготовки майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин на основі вивчення прогресивних ідей зарубіжного досвіду.

Зазначені вимоги до професіоналізму сучасного фахівця формують нове бачення процесу підготовки до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин.

Згідно з узагальненнями В. Третька [372], наукові аспекти проблеми професійної підготовки магістрів-міжнародників в університетах США досліджувалися вітчизняними та зарубіжними науковцями. Вища освіта США поставала предметом вивчення Н. Бідюк, Р. Беланова, Б. Вульфсона, І. Гушлевської, Т. Кошманової, М. Лещенко, І. Пентіної, О. Романовського. Теоретичні основи професійного навчання майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин знайшли відображення у спеціальній літературі з основ теорії зовнішньо-економічної діяльності та дисертаційних дослідженнях науковців (Р. Гейзерська, Н. Степаненко, Л. Отрощенко, В. Третько, Л. Равчук, Г. Чаплицька, І. Федорова та ін.) [372].

У дослідженні В. Третько, присвяченому вивченню досвіду університетів США щодо підготовки магістрів-міжнародників, з'ясовано, що результати навчання студентів цього профілю визначаються не тільки рівнем економічної освіти, а й гуманітарної підготовки, що передбачає сформованість у них готовності до продуктивних міжособистісних відносин в умовах іншомовного професійного спілкування [372]. Серед основних принципів професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин американські методисти

виокремлюють інноваційність змісту освіти на основі впровадження в навчальний процес інноваційних форм, методів, технологій, які забезпечують посилену орієнтацію на наукову підготовку студентів та входження майбутніх фахівців у професію на основі її активного освоєння ще в період навчання у вищій школі. Виокремлено особливості професійної підготовки магістрів-міжнародників: цілеспрямоване застосування інтерактивних технологій в процесі психолого-педагогічної, конфліктологічної та іншомовної підготовки, інтеграція спеціальної фахової та гуманітарної підготовки; оптимізація професійно-адаптаційних процесів під час навчання у вищій школі.

Випускник магістерської програми «Міжнародні відносини» в США має володіти такими професійними компетенціями:

- *універсальна* (здатність розвивати свій особистий і творчий потенціал, самостійно освоювати нові види діяльності; здатність формувати і розвивати соціальні і ділові взаємовідносини в інтернаціональному і мультикультурному середовищі сучасного суспільства; здатність самостійно освоювати і використати нові компетенції; здатність проявляти ініціативу і брати на себе відповідальність за ухвалення рішень, у тому числі в нестандартних ситуаціях; здатністю приймати рішення й організувати роботу в умовах ризику і невизначеності;

- *науково-дослідна* (здатність виявляти і формулювати актуальні наукові проблеми, узагальнювати і критично оцінювати результати, отримані вітчизняними і зарубіжними дослідниками за обраною темою; здатність розробити програму наукових досліджень і організувати її виконання відповідно до поставленого наукового завдання; здатність виявити дані, необхідні для вирішення поставлених дослідницьких завдань; здійснити збір даних, як у польових умовах, так і з основних джерел соціально-економічної інформації; здатність формулювати і перевіряти наукові гіпотези, вибирати і обґрунтовувати інструментальні засоби, сучасні технічні засоби й інформаційні технології для обробки інформації відповідно до поставленого наукового завдання, аналізувати результати розрахунків; уміннями володіння методами

кількісного й якісного аналізу та моделювання, теоретичного й експериментального дослідження; здатність представляти результати проведеного дослідження у вигляді звіту, статті або доповіді);

➤ *управлінська та підприємницька* (здатність управляти міжнародними організаціями, підрозділами, групами (командами) співробітників, проектами і мережами; здатність вирішувати управлінські завдання, пов'язані з операціями на світових ринках в умовах глобалізації; здатність розробляти міжнародну корпоративну стратегію; умінням використати сучасні методи управління міжнародними корпоративними фінансами для вирішення стратегічних завдань; здатність розробляти програми організаційного розвитку і змін міжнародних організацій і забезпечувати їх реалізацію; здатність планувати і здійснювати міжнародні проекти і заходи, спрямовані на реалізацію стратегій організації; володінням сучасними менеджеральними технологіями і здатністю розробляти нові технології управління; здатність знаходити й оцінювати нові ринкові можливості, формувати й оцінювати бізнес-ідеї, розробляти бізнес-плани створення нового бізнесу, ініціювати та здійснювати проекти інтернаціоналізації бізнесу);

➤ *консультаційна* (здатність розробити програму роботи з клієнтом і організувати її виконання відповідно до поставленого завдання; здатність виявити дані, необхідні для вирішення поставлених завдань; здійснити збір даних і їх обробку; здатність вибрати й обґрунтувати інструментальні засоби, сучасні інформаційні технології для обробки інформації відповідно до поставленого завдання, проаналізувати результати розрахунків і обґрунтувати рекомендації; здатність сформувати і управляти колективом для реалізації консультаційного проекту; здатність сформувати і управляти проектом консультаційних робіт; здатність представляти результати проведеного дослідження у вигляді звіту, за консультаційним проектом). Міждисциплінарний підхід формує у студентів широту погляду, нестандартний підхід у мисленні, здатність вирішувати загальні проблеми, що виникають на стику різних галузей знань [372]..

Згідно з дослідженням В. Третько, оптимальним середовищем для формування вищезазначених компетенцій майбутніх міжнародників є застосування педагогічних технологій інтерактивного характеру, які дають змогу студентам апробувати професійні ролі та функції під час навчання, використовуючи моделі взаємодії прототипів суб'єктів фахової діяльності. Застосування інтерактивних методів, форм, засобів має системно-алгоритмічний характер, що є ознакою технологічності використання інтерактивних технологій у вищій школі США [371]..

Оскільки наша держава вже визначила орієнтир на входження в освітній простір Європи і здійснює сьогодні модернізацію системи освіти в контексті європейських вимог, то видається важливим вивчення досвіду організації профорієнтаційної роботи країн, членів Європейського Союзу. Серед таких країн, досвід яких не був проаналізований та висвітлений у вітчизняній науковій літературі, належить і Німеччина, яка має суттєві теоретичні і практичні здобутки у підготовці студентської молоді до управління професійною кар'єрою [216]..

Болонська реформа продовжує акцентувати увагу на орієнтацію навчальних програм ринку праці. Тут головна ідея полягає в забезпеченні спрямованості навчання на працевлаштування. Для цього в програмах практичної підготовки бакалаврів і програмах академічної підготовки магістрів відведено заняття, орієнтовані безпосередньо на оволодіння молоддю знаннями та навичками розвитку кар'єри. Німецький дослідник Д. Люквальд наголошує, що можливість працевлаштування пов'язана зі здатністю людини отримувати і підтримувати відповідний рівень виконання праці; можливістю рухатися самостійно на ринку праці та здатністю реалізувати потенціал з урахуванням знань, навичок і здібностей [216].

У науковому дискурсі з'ясовано, що упродовж останнього десятиліття в країнах Європейського Союзу практикується організація в структурі університету студентської служби розвитку кар'єри [216]. В Німеччині перші студентські служби з'явилися ще в кінці 1960-х років. Робота таких служб була

зосереджена на встановленні партнерських стосунків між університетами, робочим середовищем та суспільством. Згодом випускники вузів все частіше розглядаються як основний фактор економічного зростання країни, а інноваційні чинники та освіта стали пріоритетними у практичній підготовці майбутнього фахівця. Такі інноваційні центри підготовки молоді до майбутньої праці були створені в німецьких університетах наприкінці 80-х років минулого століття. Це були перші кроки становлення сучасних центрів розвитку кар'єри. Згодом інноваційні центри набувають статусу відповідних служб, якою, наприклад, з 1989 року в університеті Кельна стала служба “Навчання та світ професій” (Studierende & Arbeitswelt (S&A)). З 1999 року в рамках Болонської реформи служби кар'єри зосереджуються у своїй діяльності на працевлаштування студентів [216].

Г. Корсун наголошує, що Центри розвитку кар'єри є ланкою, яка об'єднує університети та ринок праці. Також до їх функцій належить контроль за дотриманням вимог щодо підготовки майбутніх спеціалістів в галузі прикладного навчання. Служби відповідають за надання послуг та інформації від роботодавців студентам, викладачам, адміністрації. Завдяки відповідній інформації та системам управління контактами служби кар'єри надають широкий спектр послуг профорієнтаційного характеру. Періодично проводиться оновлення структури та змісту роботи центрів розвитку кар'єри в Німеччині [216].

На сьогоднішній день центри розвитку кар'єри в Німеччині є джерелом інформації та структурним елементом державної служби, що інтегровані у вищі навчальні заклади. Їх досвід і знання відіграють важливу роль у підвищенні можливості працевлаштування студентів. Саме зміни в рамках Болонського процесу актуалізували значущість центрів кар'єри в становленні сучасного фахівця та сприяли заснуванню їх у німецьких вищих навчальних закладах. Асоціація німецької науки (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft), до обов'язків якої входить забезпечення і сприяння розвитку нових ідей для університетів та науково-дослідних навчальних програм, забезпечує підтримку

та встановлення тісних контактів з підприємствами, що є однією з головних функцій центрів кар'єри для вузів. Дані центри є не лише постачальниками послуг для студентів і викладачів, вони є важливими партнерами в стратегічному розвитку університету. Показником успішності діяльності центрів кар'єри є рівень підготовки фахівців та працевлаштування випускників університетів [216].

У 2008 році Д. Люквальд дослідив діяльність 66 центрів кар'єри в університетах Німеччини. Нижче наведені окремі результати цього дослідження, що стосуються структурної і матеріальної організації роботи центрів кар'єри в німецьких вищих навчальних закладах:

- більше 50% німецьких університетів і закладів, які мають програми підготовки докторів, мають центр розвитку кар'єри;
- 60% центрів є частиною центральної структури університету (офіс директора/ректора, центр академічних консультацій, центральна адміністрація);
- річний бюджет та фінансування персоналу центрів надходять в переважно з офісу директора/ректора;
- робота центрів охоплює всі етапи дослідження та навчання, в тому числі робота з випускниками та аспірантами;
- 38% центрів нараховує залікові бали студентам, які користуються їх послугами, а 59% – не нараховує;
- центри кар'єри мають широке коло партнерів, з якими тісно співпрацюють (основними партнерами є регіональні і міжрегіональні підприємства, а також бюро з працевлаштування);
- центрам не вистачає співробітників для роботи з великою кількістю студентів, за яких вони несуть відповідальність [19].

Отже, зважаючи на позитивний досвід Німеччини у створенні та функціонуванні мережі центрів розвитку кар'єри, вбачаємо перспективним його вивчення й адаптацію до потреб модернізації вітчизняної системи вищої освіти.

Я. Чернишев зазначає, що професійна кар'єра характеризується тим, що

конкретний індивід у своїй професійній діяльності проходить різні стадії розвитку професійної майстерності: навчання (оволодіння вміннями, знаннями, розвиток професійно значущих якостей особистості), початок професійної діяльності, професійний зріст та реалізація індивідуальних здібностей. Поділ на подібні стадії обумовлюється віком і відповідним ставленням індивіда до професійної діяльності [386].

Відповідно до цих видів автор виділяє наступні типи кар'єри:

- владна, пов'язана зі зростанням впливу працівника в організації або його рухом вгору до “ядра” керівництва організації, або з підвищенням його неформального авторитету в організації;
- кваліфікаційна, що передбачає професійне зростання відповідно до існуючої тарифної сітки;
- статусна, в основі якої є підвищення статусу фахівця в організації, що виражається у присвоєнні певного рангу або почесного звання;
- монетарна, пов'язана із рівнем винагороди (заробітна плата, премії, обсяг і якість наданих йому соціальних пільг). Дані типи кар'єри свідчать про її прогресивний характер.

Аналіз наукової літератури (Л. Балецька, В. Берг, В. Данюк, Є. Зеєр та ін.) показав, що в основу професійної кар'єри науковці ставлять компетентність, властивість фахівця, що забезпечує його фізичну, психічну, духовну і професійну відповідність вимогам даної професії, спеціальності, спеціалізації, стандартам кваліфікації, займаній або виконуваній службовій посаді. Виходячи із зазначеного вважаємо що, професійно важливими якостями є сукупність духовних, фізичних і психічних властивостей, необхідних і достатніх для успішного навчання професії, нормативно прийнятною ефективністю професійної діяльності і кар'єри в її межах.

Відповідно до поглядів І. Кона [209], діяльність визначає особистість, але особистість обирає ту діяльність, яка її визначає. В результаті поступово змінюється ціннісна ієрархія діяльності, яку індивід розглядає як сферу поетапної професійної висхідної самореалізації; формується готовність до

професійної кар'єри та її стратегічного управління. Тому найважливішою моральною основою професійної кар'єри є активність особистості, що змушує більш уважно поставитися до проблеми її формування протягом професійного навчання.

Проведений у рамках дисертаційного дослідження аналіз наукової літератури показав високий науковий інтерес дослідників щодо феномену активності в освітньому процесі, зокрема, що ґрунтується на засадах міждисциплінарності.

На думку В. Третько [371], застосування міждисциплінарного підходу у процесі фахової підготовки майбутніх магістрів-міжнародників слід розглядати як частину загальної проблеми підвищення рівня професійної, світоглядної, комунікативної та кроскультурної компетентності випускників закладів вищої освіти. У дослідженні В. Третько доведено необхідність встановлення тісного міждисциплінарного зв'язку під час викладання дисциплін різних циклів у магістрів-міжнародників, що розкриває підґрунтя для використання міждисциплінарного підходу у процесі формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин [371]. Автор зазначає, що у сучасних соціально-економічних умовах актуальним завданням є підготовка універсальних фахівців – творчо мислячих, які володіють ефективною методологією науково-дослідницької і виробничої діяльності на межі галузей знань. У зв'язку з цим перспективним напрямом розвитку системи професійної підготовки є розширення міждисциплінарних освітніх програм.

Сучасні вимоги до професійної підготовки фахівців передбачають підвищення якості підготовки магістрів до управління професійною кар'єрою шляхом насиченості і різноманітності не лише змісту, а і форм і методів навчання. Світовий досвід засвідчує, що інструментами підвищення ефективності і якості освіти під час реалізації міждисциплінарних програм є інформаційні технології (дистанційні, інтерактивні, віртуальні, e-learning), практико-орієнтовані проектні технології (case studies, context studies, project

studies), спеціалізація і концентрація ресурсів ЗВО, диверсифікація освітніх програм тощо.

Професійна діяльність магістра-міжнародника має ряд специфічних особливостей, які вимагають наявності у нього особливих якостей, що відносяться до кар'єрної компетентності. Беручи до уваги те, що головною особливістю діяльності фахівця у галузі міжнародних відносин виступає можливість приймати міжнародно-політичні та дипломатичні рішення, стає очевидним, що від нього вимагається не тільки здатність отримувати, структурувати і зберігати інформацію, а й уміння якісно аналізувати її, бачити тренди і тенденції. Це свідчить про необхідність доповнення інформаційної компетентності аналітичною складовою, яка може розглядатися як сукупність знань з фахових дисциплін (галузевий компонент), володіння аналітичними методами (функціональний компонент), і певного типу структури особистості міжнародника (особистісний компонент) [371].

Формування готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою, на думку В. Третько, здійснюється за допомогою певних факторів, одним з яких є зміст освіти, що включає не тільки перелік навчальних предметів, а й професійні навички і вміння, які формуються у процесі магістерської підготовки. Зміст фахової підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин має розроблятися як комплексна цільова програма, орієнтована на кінцеві результати, а не як проста сума незалежних один від одного автономних дисциплін. Зміст кожної окремої дисципліни повинен розглядатися як органічна частина цілісної всебічної підготовки магістра.

На підставі аналізу вітчизняного та зарубіжного наукового дискурсу приходимо до висновку, що проблема підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою є однією із найважливіших і актуальних проблем в педагогічній теорії і практики професійної освіти, що потребує подальшого вивчення і вирішення з позицій системного, компетентісного, діяльнісного і особистісно-орієнтованого підходів.

1.3. Сутність та структура готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою

Соціокультурні зміни, що відбуваються в Україні, спрямованість у світовий та європейський простір, зумовили необхідність підготовки фахівців нової генерації, які «володіють глибокими фундаментальними та спеціальними знаннями й здатними працювати творчо та самостійно» [351], професіоналів, здатних реалізувати стійкий та динамічний розвиток конкурентоспроможної економіки країни та науковомістких технологій.

Саме тому потрібно інтенсифікувати процес навчання, створити умови для підготовки висококваліфікованих кадрів, використовуючи новітні інноваційні технології і методики навчання.

У нашому дослідженні увага головним чином зосереджена на підготовці магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, організація якої здійснюється відповідно до міжнародних тенденцій за такими напрямками:

- реструктуризація навчального процесу з раціональним використанням навчального часу;
- створення нових науково-методичних і навчально-дидактичних ресурсів;
- інтенсифікація навчального процесу на основі активних методів навчання з використанням потенціалу цифрових технологій;
- інтеграція в інформаційний світовий науковий простір із використанням комп'ютерних технологій;
- упровадження сучасних інноваційних дидактичних систем [358].

Більшість науковців розглядають підготовку студентів до формування професійних якостей, у тому числі й готовності до різних видів професійної діяльності, як процес, що має специфічні особливості та закономірності. Ретельне вивчення сутності зазначених понять дає підстави їх розмежовувати, а

не вживати як синонімічні. Під терміном «підготовка» розуміється динамічний процес, кінцевою метою якого є формування такої професійної властивості, як «готовність» [364]. Професійна готовність є метою та закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти й самоосвіти, виховання і самовиховання.

У тлумачному словнику подається трактування готовності як стану людини, що приготувалась, зібралась в усьому, пристосувалась до чогось, може і бажає щось виконати [107, с.387]. Успішне виконання будь-якого виду діяльності передбачає сформованість в особистості готовності до неї.

Аналіз тлумачень, запропонованих у довідковій літературі, дозволяє чітко розмежувати поняття підготовки та готовності, оскільки підготовка до професії є формуванням готовності до неї, а система установок на працю, стійка орієнтація на виконання трудових завдань, загальна готовність до праці є психічним результатом професійної підготовки.

Різноманітність трактувань поняття «готовність» свідчить про її застосування в різних галузях науки.

У філософії досліджуване поняття розглядається крізь призму світоглядної проблематики та свідомості особистості, зокрема акцентується, що готовність особистості до діяльності «програмується і спрямовується свідомістю, яка виступає в якості причини людських дій» [375, с. 64].

У психологічних контекстах готовність найчастіше трактується як психологічна настанова (М. Хекхаузен [380]), як вияв певного виду здібностей та свідчення їх наявності (Б. Ананьєв [54]; С. Рубінштейн [339]), як особистісне утворення (С. Сотникова [358]).

Ми погоджуємося з думкою науковців щодо визначення готовності як поняття складного і багатопланового. Проте вважаємо за доцільне звернути увагу на більш ґрунтовну характеристику готовності, яка тісно пов'язана з підготовкою майбутнього фахівця до професійної діяльності в напрямі його кар'єрної самореалізації.

Готовність, як стверджують З. Курлянд та Р. Хмелюк [364], буває: а) особистісна (емоційно-інтелектуальна, вольова, мотиваційна, що містить інтерес, ставлення до діяльності, почуття відповідальності, упевненості й успіху, потребу виконання поставлених завдань на високому професійному рівні, керування своїми почуттями, мобілізацію сил, подолання непевності тощо) [364]; б) операційно-технічна, що містить інструментарій педагога (професійні знання, уміння, навички і засоби педагогічного впливу). Зокрема, В. Толочек [369] подає таку характеристику готовності: а) сформованість мотиваційної основи діяльності (спрямованість особистості, мотиваційна готовність); б) предметна готовність (теоретична готовність); в) організаційно-методична готовність (практична) []. Дослідники [378] вважають, що лише в деяких випадках співпадають установка і стан готовності. Готовність до професійної діяльності майбутнього фахівця тісно пов'язується із його готовністю до планування та управління професійною кар'єрою. Цей факт займає визначне місце у нашому дослідженні. На основі огляду наукової літератури [322, 324, 340, 343] з проблеми готовності, ми можемо стверджувати, що перш за все до розгляду береться психологічна готовність як основа готовності до різних видів професійної діяльності.

Частково в педагогіці поняття «готовність» розглядається як установка (М. Дьяченко, Д. Узнадзе, як якість особистості (К. Платонов). Науковці вважають, що в основі психологічної готовності є сформованість індивідуальних якостей особистості, які необхідні для успішної професійної кар'єри. Зокрема, психологічна готовність, крім професійно важливих якостей, охоплює професійну самосвідомість особистості; визначається як особливий психічний стан, що характеризується наявністю у суб'єкта образу структури визначеної дії і постійного спрямування свідомості на її виконання [315]; об'єднує різноманітні установки і усвідомлення професійного завдання, моделі вірогідної поведінки, визначення способів діяльності, оцінку своїх можливостей у їх співвідношенні з труднощами і необхідністю досягнення визначеного результату та успіху у професійній діяльності [49]. Так, Н.

Побірченко готовність до професійної діяльності розглядає як складне особистісне формування, яке включає в себе ідейно-моральні професійні погляди і переконання, професійну спрямованість психічних процесів, самооволодіння, професійний оптимізм, налаштування на професійну кар'єру, здатність до подолання труднощів, самооцінку результатів своєї праці, потреба в професійному самовихованні, що забезпечує високі результати праці фахівця з міжнародних відносин [304]. На думку Ю. Назар – це складне особистісне формування, яке забезпечує високі результати професійної праці і містить у собі професійно-моральні погляди і переконання, професійну спрямованість психічних процесів, професійні знання, вміння та навички, налаштування на діяльність в економічній галузі, здатність переборювати труднощі, самооцінку результатів цієї роботи, потребу у професійному самоудосконаленні [279]. У контексті нашого дослідження цікавою є точка зору Н. Лук'янченко, згідно з якою готовність до професійної діяльності – це формування майбутнього фахівця, що є основою його професійної компетентності та професійної кар'єри. [249]. Автор вважає, що і готовність і компетентність є ознаками професійної майстерності. Аналіз наукової літератури з проблеми готовності свідчить про те, що різні трактування готовності обумовлені розходженням наукових підходів і специфікою конкретної професійної діяльності. У зв'язку з тим, вчені виділяють два основних підходи до трактування феномену готовності: функціональний та особистісний. На думку О. Кучай функціональний підхід ґрунтується на розгляді готовності як загального психофізіологічного стану особистості [236]. Особистісний підхід полягає у трактуванні готовності як діяльнісного стану особистості, що відображається в здатності до продуктивної реалізації знань, вмінь і навичок та дозволяє особистості швидко орієнтуватися, продуктивно реалізовувати рішення, яке було прийнято, створювати творчу ситуацію. Попередньо сформована готовність до управління професійною кар'єрою є важливою передумовою успішної фахової діяльності та формує професійно важливі якості особистості (позитивне відношення до професії, організованість, уважність,

самооволодіння), її досвід, знання, вміння, навички, які необхідні для успішної діяльності в багатьох ситуаціях. Тимчасова і стала готовність перебувають у певній єдності. Тимчасова готовність є проявом сталої в конкретній ситуації, а довготривала готовність розвивається протягом тривалого часу []. Більшість науковців розглядають готовність як особистісне формування, яке потребує мотиваційних, психологічних та характерологічних особливостей індивіда, і також виділяють в ній моральний, психологічний, практичний компоненти.

І. Коновалова вважає, що до складових готовності належать компоненти, які є універсальними для будь-якого виду професійної діяльності (мотиваційний, емоційний, пізнавальний, операційний, вольовий, психофізіологічний) [211]. І. Гавриш розглядає структуру готовності до професійної діяльності на загальнотеоретичному і професіографічному рівнях аналізу. До загальнотеоретичного рівня вона відносить підходи тих вчених, які розглядають готовність до професійної діяльності з позиції психології, що відображено в працях М. Дьяченка і Л. Кандилович та ін. До професіографічного рівня аналізу структури готовності до професійної діяльності А. Кух [234] відносить підходи тих вчених, які орієнтуються на вимоги, що пред'являються професією до особистих якостей, психологічних здібностей, психолого-фізіологічних можливостей людини і вимог, які пред'являються до певної спеціальності, професії до людини (Н. Кузьміна, В. Сластьонін та ін.). На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що розгляд структури готовності до управління професійною кар'єрою на загальнотеоретичному і професіографічному рівнях є достатньо відносним.

Отже, можна стверджувати, що на професіографічному рівні в структуру готовності, що базується на даних професіографії, автор відносить компоненти, що характерні для загальнотеоретичного рівня (психологічні здібності, психолого-фізіологічні можливості людини) [234]. Схожі твердження можна знайти в працях М. Александрової, яка висловлюється за те, що основними компонентами готовності є світоглядний, когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий і операційно-поведінковий [50]. За О. Бондаренко [101]

морально-психологічна готовність має складну структуру і включає наступні компоненти: усвідомлення суспільного та особистісного значення трудової діяльності, любов (радість, насолода) до праці, здатність працювати в колективі. Л. Горюнова в структурі готовності до професійної діяльності фахівців виділяє особистісну групу компонентів (адаптаційний, емоційно-вольовий, мобілізаційний, комунікаційний) і професійну групу компонентів (планово-змістовий, мотиваційний, контролюючо-оцінюючий, управлінський [137]).

Л. Максимчук [253] визначає такі компоненти готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності: мотиваційний (позитивне відношення до професії, цікавість до неї); орієнтаційний (уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості); операційний (володіння способами та засобами професійної діяльності, необхідними знаннями, вміннями і навичками); вольовий (самоконтроль, вміння керувати собою під час виконання трудових обов'язків); оцінюючий (самооцінка своєї професійної готовності і відповідність її до оптимальних професійних взірців).

На думку О. Кривонос [221], компонентами готовності до професійної діяльності є професійна самосвідомість, ставлення до діяльності або установка (для ситуаційної готовності), мотиви, знання предмету і способи діяльності, навички і вміння їх практичного застосування, і також професійно важливі якості особистості.

Отже, на основі огляду наукової літератури вважаємо за доцільне розкрити основні підходи до визначення її комплексної структури.

Так, заслуговує на увагу дослідження особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців, проведене Н. Латуша, де компоненти професійної готовності розділені на дві групи: до першої – належать компоненти, які характеризують професійні якості фахівця, а друга група – визначає особистісні якості [240]. Автор виділяє такі професійні якості: планово-змістовні, організаційні, мотиваційні, контролюючі, координаційні. До

особистісних якостей відносить: самосвідомість, рефлексивно-комунікаційні, вольові, емоційні, мобілізаційні.

На основі вивчення вимог до професійної діяльності менеджера економічного профілю О. Лебідь [243] визначає поняття «готовність менеджера-економіста до управлінської діяльності» як психолого-педагогічну таксономію необхідного і достатнього комплексу професійно важливих якостей і властивостей особистості, як інтегроване системою утворення особистості, що характеризує її вибіркиму активність при підготовці та включенні до діяльності управління як свідомого і цілеспрямованого процесу впливу на свідомість і поведінку окремих індивідів або членів групи, колективу, організації з метою підвищення організованості та ефективності їх спільної виробничої діяльності [249]. До структури готовності майбутніх фахівців до управлінської діяльності вона відносить мотиваційну, інформаційну, психологічну і рефлексивну складові. Узагальнюючи результати наукових досліджень стосовно сутності та структури готовності до професійної діяльності, компонентом якої є управління професійною кар'єрою, ми дійшли думки, що вони взаємодоповнюють одна одну, збагачуючи уявлення про шлях формування готовності. Ми вважаємо, що вивчати структуру готовності до управління професійною кар'єрою потрібно відповідно до конкретного виду професійної діяльності фахівця.

На думку О. Москаленко, готовність – це «особливий психічний стан, що характеризується наявністю в суб'єкта образу структури певної дії та постійною спрямованістю свідомості на її виконання. Вона містить у собі різного роду настанови на усвідомлення педагогічної задачі, моделі ймовірної поведінки, визначення спеціальних способів діяльності, оцінку своїх можливостей у їх співвідношенні з труднощами та необхідністю досягнення певного результату» [274].

Слід відмітити, що крім готовності як психічного стану, існує й виявляється готовність як стійка характеристика особистості. Її називають по-різному: підготовленістю, тривалою або стійкою готовністю. Вона діє постійно, її не треба кожного разу формувати відповідно до завдань діяльності.

Виявляючись завчасно сформованою, ця готовність – визначальна передумова успішної діяльності [293, с. 20].

Отже, аналіз сутнісного контенту поняття «готовність» засвідчує, що це психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей. Цілісне вивчення індивідуальних особливостей загального розвитку особистості, виявлення її професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій, мотивів, характеру, темпераменту, потреб, інтересів є необхідним при формуванні готовності майбутніх фахівців до реалізації професійної кар'єри. Реалізація професійної кар'єри проходить в послідовних життєвих етапах і тому молодій людині необхідно навчитися адекватно розподіляти свої сили на весь період кар'єри, вміти прогнозувати можливі підйоми і спади у цьому процесі. Формування готовності студентської молоді до стратегічного управління та успішної реалізації професійної кар'єри постає як одна з найважливіших проблем професійної педагогіки.

Успішна професійна кар'єра передбачає, перш за все, високий ступінь психологічної готовності до виконання професійної діяльності. На думку Б.Г. Ананьєва, готовність до професійної діяльності не може обмежуватися характеристиками майстерності, продуктивності праці. Важливим при оцінці готовності він вважає визначення внутрішньої сили особистості, її потенціалу та резерву, необхідних для підвищення продуктивності професійної діяльності у майбутньому.

Інтегрований характер готовності магістра у галузі міжнародних відносин до професійної діяльності як новоутворення розкривається через зв'язок її з професіоналізмом особистості і діяльності. З огляду на актуальні тенденції розвитку вищої освіти (якість, мобільність, конкурентоспроможність та ін.) готовність магістрів у галузі міжнародних відносин до професійної діяльності вважаємо передумовою формування їх готовності до управління кар'єрою, а складовими її є не лише спрямованість на успіх у професійній діяльності, інноваційну зумовленість професійних рішень, але й готовність особистості магістра до мобілізації власного ресурсного (інноваційного) потенціалу, що

виявляється у професійно значущих особистісних якостях та властивостях (самоактуалізація, ініціативність, гнучкість тощо), що обумовлюють успішну реалізацію професійної кар'єри.

Аналізуючи та вивчаючи досвід науковців щодо сутності поняття готовності, необхідно визначити структурні компоненти готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до управління професійною кар'єрою.

Кожен з науковців розрізняє складові компоненти готовності по-своєму. Так, І. Дичківська виокремлює мотиваційний, когнітивний, креативний та рефлексивний компоненти готовності, які в сукупності репрезентують структуру готовності фахівця до професійної діяльності. Ця готовність є особистісним утворенням, яке опосередковує залежність між ефективністю діяльності фахівця і його спрямованістю на вдосконалення свого професійного рівня [152, с. 105].

Д. Закатнов [165] визначає такі компоненти готовності майбутнього фахівця до професійної діяльності: мотиваційний (позитивне відношення до професії, цікавість до неї); орієнтаційний (уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості); операційний (володіння способами та засобами професійної діяльності, необхідними знаннями, вміннями і навичками); вольовий (самоконтроль, вміння керувати собою під час виконання трудових обов'язків); оцінюючий (самооцінка своєї професійної готовності і відповідність її до оптимальних професійних взірців) .

На думку В. Зінченко [172], компонентами готовності до професійної діяльності є професійна самосвідомість, ставлення до діяльності або установка (для ситуаційної готовності), мотиви, знання предмету і способи діяльності, навички і вміння їх практичного застосування, і також професійно важливі якості особистості. Дослідниця доводить, що під час перенесення довготривалої готовності в нові умови, ситуації, на неї впливають як зовнішні, так і внутрішні фактори. До перших відносяться: новизна, труднощі, творчий характер завдань, обставини, оточуючі, поведінка присутніх. До других – самооцінка підготовленості суб'єкта до діяльності, його психофізіологічного стану, вміння

мобілізуватися на виконання майбутньої роботи, контролювати свою емоційну стабільність та рівень особистої готовності.

Таким чином, на основі аналізу сутності поняття «готовність до професійної діяльності» можна визначити поняття «готовність до управління професійною кар'єрою магістрів з міжнародних відносин». Перш за все, на підставі аналізу різних підходів до дослідження феномену готовності вважаємо, що готовність до управління професійною кар'єрою магістрів у галузі міжнародних відносин – це складне особистісне утворення, що є комплексним відображенням цілого ряду особистісних рис і професійних якостей, важливих для успішної професійної діяльності та реалізації професійної кар'єри. На підставі даного визначення, а також аналізу підходів різних авторів, було визначено такі компоненти готовності до управління професійною кар'єрою магістрів – майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин: особистісний і професійний.

У результаті огляду наукової літератури, визначено особистісні риси майбутнього фахівця, які безпосередньо впливають на успішну реалізацію професійної кар'єри: організованість, комунікабельність, увагу, пам'ять, наполегливість, відповідальність. Узагальнення основних характеристик процесу формування готовності до управління професійною кар'єрою дало нам можливість дійти висновку, що психологічна готовність – це один із найважливіших компонентів готовності до професійної самореалізації. Адже, професійна і психологічна готовність взаємопов'язані і взаємодіють у процесі формування готовності до управління професійною кар'єрою.

Багато науковців переконані, що в кожній людині є сили, які спрямовують її до успішної реалізації всіх своїх можливостей, до гармонії зі світом, розуміння сенсу життя, до професійної кар'єри. У більшості філософських, психолого-педагогічних і соціологічних концепціях ці прагнення справедливо розглядаються в контексті творчої діяльності особистості, розкриття її творчого потенціалу. Такого підходу дотримувалися Н. Бердяєв, С. Рубінштейн, Е. Фромм, А. Адлер, А. Маслоу, К. Роджерс.

Численні теоретичні та прикладні дослідження, проведені в психології (Б. Г. Ананьєв, А. Бодалев, А. Деркач, В. Зазикін, Р. Кричевський, Н. Кузьміна, Б. Клімов, Л. Кудряшова, Б. Ломов) і присвячені проблемам успішної професійної діяльності, закономірностям формування професіоналізму, психології особистості, констатують, що ефективність будь-якої професійної діяльності визначається безліччю умов і факторів (Е. Богданов, В. Зазикін).

Розв'язання накопичених проблем можливе, на наш погляд, за умови системного підходу до модернізації як змісту, так і технології магістерської підготовки, комплексного врахування зовнішніх і внутрішніх факторів, що детермінують процес формування готовності до управління професійною кар'єрою майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин. Аналіз генези феномену управління професійною кар'єрою у науковому дискурсі та нормативно-законодавчих документів уможливив конкретизацію провідних факторів, що детермінують успішність цього процесу (рис. 1.1).

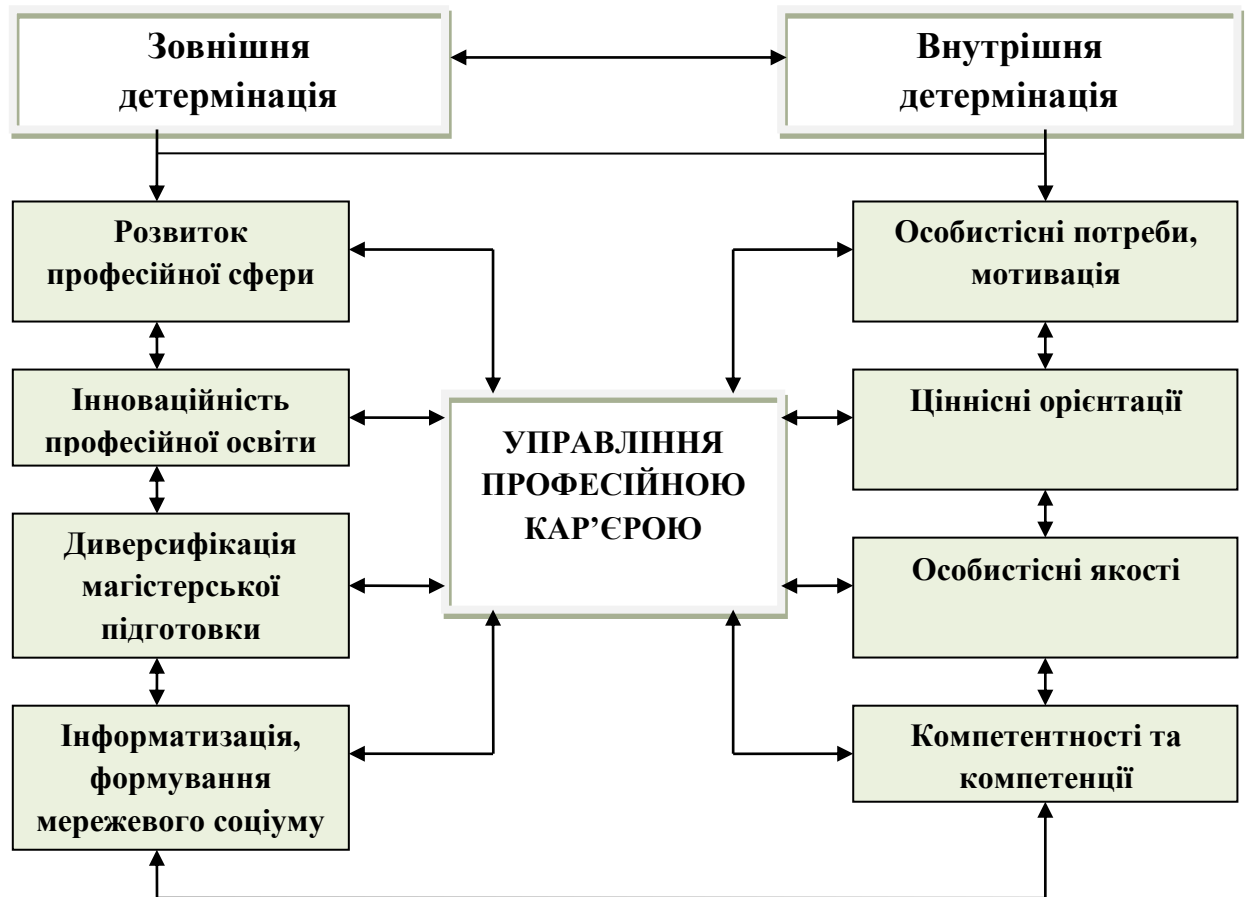


Рис. 1.1. Фактори управління професійною кар'єрою

А. Деркач, Н. Кузьміна відзначають, що «аналіз чинників, що стимулюють або перешкоджають досягненню успіхів у професійній кар'єрі обов'язкові» [228, с.97].

На думку О. Кучерявого [238], сучасні концепції та підходи в дослідженні професійної кар'єри недооцінюють значення особистісно-професійного розвитку. Успішна реалізація професійної кар'єри пов'язана не тільки із досягненням рівня професійної майстерності, а й з розвитком особистісно-професійних якостей (цілеспрямованості, ініціативності, організованості, спрямованості на саморозвиток і самореалізацію, адекватної самооцінки), розкриттям кар'єрного потенціалу особистості та її моральним удосконаленням. Ю. Кукота зазначає, що при визначенні професійної придатності майбутніх управлінців, плануванні та розвитку їх кар'єрного

просування пріоритет віддається особистісним особливостям перед професійною підготовкою, тобто зростання професійної кар'єри обумовлений, перш за все, внутрішніми умовами і факторами.

Відповідно до теоретичних засад використання системного підходу в педагогічній науці (Ю. Бабанський, В. Бондар, С. Гончаренко, З. Курлянд, Н. Ничкало, М. Поташник, В. Сластьонін та ін.) та системно-комплексного підходу до дослідження професійної кар'єри майбутніх фахівців (В. Біскуп, Н. Богдан, Р. Калиниченко, Л. Карамушка, М. Міропольська та ін.) зазначимо, що формування готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою передбачає розкриття цілісності об'єкта, який має певні межі, структурні елементи (компоненти) у їх зв'язках і взаємодії. Тому виокремлення основних компонентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, аналіз їх психолого-педагогічного змісту, уточнення значення компонентів, розкриття їх взаємозв'язків та взаємовпливу у загальній структурі оптимізуватиме результативність досліджуваного явища у контексті системного підходу.

У словнику іншомовних слів «структура» визначається як «будова» [356].

Визначаючи поняття структури відомий психолог К. Платонов зазначає: «... Структура залишається незмінною, незважаючи на постійну зміну частин і самого цілого, і змінюється лише тоді, коли все ціле переживає якісний скачок» [196, с. 127].

У філософській довідковій літературі термін «структура» наділений змістом атрибуту системи: «Будова і внутрішня форма організації системи, яка виступає як єдність стійких взаємозв'язків між елементами, а також законів даних взаємозв'язків. Структура – невід'ємний атрибут усіх реально існуючих об'єктів та систем» [375, с. 127].

Оскільки готовність до стратегічного управління професійною кар'єрою детермінована інтегративною особистісно-професійною характеристикою магістра міжнародних відносин, то основу структурування цього поняття

складає *особистісність* майбутнього фахівця крізь призму реалізації професійної діяльності.

К. Роджерс дає таку характеристику «повноцінно функціонуючої особистості», здатної до управління професійною кар'єрою: віра у себе, оптимальна конструктивна актуалізація своєї позиції, насиченість життя, свобода вибору і відповідальності за його результати, творчість, гнучкість, поєднання емоційності, емпатії та рефлексії, довіра до себе і самосприйняття, креативність, відкритість світові і досвіду, спрямованість на зміну, саморозвиток [337].

А. Адлер, підкреслюючи здатність особистості до визначення власної поведінки, вживає термін «креативне Я». Він вважає, що кожна людина може здійснювати різні дії під впливом зовнішніх або внутрішніх факторів, у тому числі й таких, як стереотипи та звички. Однак вона має особливу інстанцію - «креативне Я», яка в найбільш відповідальні моменти життя здатна породжувати виключно власні цілі і лише їм підпорядковувати поведінкову активність [370, с. 41].

Цілком умотивованим є психологічний підхід до розгляду людської активності, за яким виокремлюються три сторони цього явища:

- *результативна* як реальні досягнення, що з'явилися в процесі тієї або іншої конкретної діяльності, дії або вчинку;

- *змістова* – комплекс етичних та інтелектуальних спонукань, настанов, інтересів і мотивів, що розкривають причини і цілі здійснення певних дій чи вчинків;

- *динамічна*, яка дає формальну характеристику діяльності, що складається з таких її якостей, як темп, інтенсивність, рівень і розподіл за часом, тощо [370].

З-поміж існуючих, вигідно вирізняється своєю виваженістю позиція Я. Хаммер щодо виділення цільової та інструментальної основи активності особистості. При цьому цільова основа активності є передбаченням результату діяльності в образі можливого майбутнього. Мотиви як інструментальна основа також пов'язані з передбаченням можливого майбутнього, але вони є ціннісною

диспозицією відношення до самого суб'єкта, виявлення його готовності до свідомої активності [379].

Л. Мітіна, досліджуючи особистісний та професійний розвиток людини, дійшла висновку про їх єдність, де чинником розвитку є внутрішнє середовище особистості, її активність, потреба у творчій самореалізації [264].

Додамо, що в контексті забезпечення особистісної активності індивіда важливу роль відіграє саморегуляція, яка припускає прояв ініціативності, цілеспрямованості у вчинках, діяльності та праці. Через ці прояви та об'єктивні результати особистість вступає у відносини з людьми, завдяки чому підтримує або змінює в собі певні властивості особистості, тобто самоактуалізується. Це дозволяє зрозуміти психологічну сутність феномена «самоактуалізована особистість» як такої, що розвивається не тільки за біологічними і соціальними детермінантами, а і за внутрішніми джерелами саморозвитку.

На основі вищевикладених поглядів учених, ми використали концепцію психологічної структури особистості К. Платонова, який виділяє в ній чотири підструктури, характеризуючи їх наступним чином: перша підструктура особистості розкриває спрямованість і ставлення особистості, що проявляються в її моральних якостях. Елементи (риси) особистості, що входять до цієї підструктури, не мають безпосередніх вроджених задатків, а відображають індивідуально сфокусовану групову суспільну свідомість, що формується шляхом виховання. «Вона може бути названа соціально зумовленою підструктурою, але більш коротко може називатися спрямованістю особистості» [370, с. 27].

Спрямованість, взята в якості цілого, в свою чергу, включає в себе такі підструктури: захоплення, бажання, інтереси, нахили, ідеали, світогляд, переконання. У цих формах спрямованості особистості проявляються і ставлення, і моральні якості, і різноманітні форми потреб. Перша підструктура особистості у нашому дослідженні виражається у *мобілізаційно-аксіологічному* компоненті готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Розглянемо детальніше і обґрунтуємо вибір виокремлених нами структурних компонентів.

Спрямованість особистості, як зазначає В. Мясищев, розуміють як її системоутворювальний фактор, що визначає систему базових відносин людини до світу і до самого себе, а також напрямок її діяльності та поведінки.

З точки зору В. Мерліна, спрямованість відіграє провідну роль в структурі особистості. Спрямованість – «найсуттєвіше і основне в характеристиці особистості, тобто те, від чого залежить загальний напрямок її життя і всієї активної творчої професійної діяльності, від спрямованості особистості залежать властивості характеру і навіть розвиток здібностей від спрямованості залежить її соціальна і моральна цінність» [370, с. 144].

У роботах вітчизняних та зарубіжних вчених (Л. Божович, С. Рубінштейн, В. Мясищев, К. Платонов, А. Щербаков) спрямованість розглядається як сукупність властивостей, що складають самостійну структуру, яка включає в себе систему провідних мотивів, обумовлюючи внутрішню позицію особистості; стрижневу особливість особистості, що зумовлюють її своєрідність; вираження єдності зовнішніх (ідеологія, спосіб життя, система виховання) і внутрішніх умов (інтереси, потреби, ідеали, переконання.)

В контексті готовності до конкретної професійної діяльності, застосовується поняття професійна спрямованість. На думку З. Мірошник, зміст професійної спрямованості, характеризує готовність особистості до успішної професійної діяльності. Автор зазначає, що ця готовність обумовлена наявністю професійної спрямованості, вираженої в «позитивному ставленні до професійної діяльності, інтерес до неї, схильністю нею займатися, бажання досягти успіхів у реалізації професійної кар'єри» [268].

Для стійкої психологічної готовності до професійної кар'єри, необхідно, щоб особистість вважала кар'єрні цілі особистісно значущими, прагнула до їх досягнення. Прагнення до досягнення кар'єрного зростання спонукають та мобілізують фахівця проявляти інтерес до шляхів її побудови, пізнавальну

активність, управління професійною кар'єрою. Психіка людини, у якої домінує мотив досягнення, вибірково орієнтована в напрямку досягнення поставлених цілей. У контексті нашого дисертаційного дослідження найбільший інтерес становить потреба в кар'єрних досягненнях, оскільки відображає прагнення до успіху і розвитку своїх професійних та кар'єрних планів.

Таким чином, можна зробити висновок, що професійна спрямованість є важливим фактором формування психологічної готовності магістрів до професійної кар'єри; головною складовою цього психологічного утворення є: ціннісне ставлення до професії, інтерес до неї і потреба в кар'єрних досягненнях, як прагнення до розвитку своїх професійних та кар'єрних планів.

Ще один фактор *мобілізаційно-аксіологічного* компоненту структури готовності студента до управління професійною кар'єрою є ціннісні орієнтації. Поняття «ціннісні орієнтації» відноситься до психолого-педагогічної категорії «цінність». Під цінностями, прийнято розуміти певні ідеальні цілі суспільства, соціальних груп або особистості. Ціннісні орієнтації розглядаються як сукупність базових основ для оцінок суб'єктом навколишньої дійсності та орієнтації в ній, а так само як спосіб диференціації індивідом об'єктів за їх значущістю (А. Леонт'єв).

А. Деркач, О. Москаленко [276] в своїх роботах відзначають, що ціннісні орієнтації виконують дві основні функції: по-перше, дозволяють людині зайняти певну позицію, знайти точку зору, дати оцінку; по-друге, мотивують діяльність і поведінку, спрямовують на досягнення поставлених цілей.

Найчастіше ціннісні орієнтації розуміються як система фіксованих установок, що характеризується вибіркоким ставленням особистості до цінностей. При цьому ціннісним орієнтаціям особистості притаманні усвідомленість, стійкість, позитивна емоційна забарвленість – зазначає в своїй роботі В. Овсяннікова [388]. Через ціннісні орієнтації проявляється ставлення особистості до навколишньої дійсності, яке впливає її поведінку, характер діяльності, способи самоактуалізації. Система ціннісних орієнтацій є основою

міжособистісних і внутрішньоособистісних відносин, що впливають як на зв'язок із соціальним середовищем, так і характер самооцінки.

Таким чином, з огляду на розуміння ціннісних орієнтацій в роботах А. Леонтєва, А. Деркача, О. Москаленко, ціннісні орієнтації розуміються нами як значущість об'єктивних цінностей, в ракурсі прагнення до професійної кар'єри і ціннісному відношенні до успішності в майбутній професійній діяльності.

Наступним компонентом готовності майбутнього магістра міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою нами визначено *стратегічно-операційний*, в якому інтелектуальні здібності, професійні уміння, навички корелюють із результативністю професійної діяльності, а стратегічний підхід забезпечує перетворення кар'єрного потенціалу в успішну професійну кар'єру. Це передбачає зміну в ставленні суб'єкта професіоналізації до засвоєння і застосування набутих знань із засобу здобуття у засіб формування власної кар'єри у контексті стратегії життя.

Зупинимося на деяких соціально-психологічних підходах вивчення готовності до професійної кар'єри в контексті життєвої стратегії людини. У психології поняття стратегії життя розглядається в рамках загальної теорії особистості, отже, проблеми психологічної готовності до професійної кар'єри.

У вітчизняній психології загальну проблему стратегії життя найбільш широко розглядала К.А. Абульханова-Славська [42]. Вона виділила три основні ознаки життєвої стратегії: вибір способу життя, вирішення протиріччя «хочу - маю» і створення умов для самореалізації, у тому числі і в професійному плані, так званий «творчий пошук». На її думку, особистість можна назвати зрілою, якщо вона здатна встановлювати свій «поріг» задоволеності матеріальними потребами і починає розглядати їх як одну із умов життя, спрямовуючи свої життєві сили на інші цілі.

Різні типології життєвих стратегій, в контекст яких ми вписуємо і психологічну готовність до професійної кар'єри, можна знайти в соціально-

психологічних теоріях, які на основі суспільного життя особистості визначають різні способи здійснення життєвих планів.

Практика конкурентних відносин спонукає багатьох вибрати ідеал успіху, а, отже, і професійну кар'єру. А. Асмолов [62] зазначає, що для задоволення прагнень, що мотивуються суспільними шаблонами, підрастаюча особистість уже з дитинства виробляє три основні стратегії, або особистісні орієнтації по відношенню до інших людей:

- рух до людей: єдиною метою людей з такою орієнтацією є любов, і всі інші цілі підпорядковані бажанням заслужити цю любов;
- рух проти людей: система цінностей людей з такою орієнтацією побудована на філософії «джунглів» – життя - це боротьба за існування;
- рух від людей: потреба в незалежності і недоторканності відвертає таких людей від будь-якого прояву боротьби. Однак часто це проявляється у відсутності способу адаптації до сучасних умов життя.

З. Акбієва [43] відзначає, що формування життєвих цілей починається в дитинстві як компенсація почуття неповноцінності, невпевненості і безпорадності в світі дорослих. Ще не усвідомлено дитина може прийти до думки необхідності майбутньої професійної кар'єри, так як тільки таким чином вона може забезпечити собі увійти в певне коло людей.

Вітчизняні психологи виділяють три основних типи стратегій життя: стратегія благополуччя, стратегія життєвого успіху і стратегія самореалізації [162]. Ці типи базуються на більш узагальнених уявленнях про те, до чого, як правило, прагнуть в житті люди. Зміст цих стратегій визначається характером соціальної активності особистості. Так, рецептивна («споживча») активність є основою стратегії життєвого благополуччя. Передумовою стратегії життєвого успіху виступає, перш за все, мотиваційна («стратегія досягнень») активність, яка розрахована на суспільне визнання.

Яскравим прикладом існування зазначених типів стратегії, за визначенням авторів, є кар'єра у професійній діяльності. Для стратегії самореалізації у професійній діяльності характерна творча активність. У реальній дійсності, як

правило, зустрічаються змішані типи: тобто наявність в особистості прагнення і до благополуччя, успіху та самореалізації, але з різним масштабом реалізації цих стратегій.

Американські психологи [5; 9; 13] виділяють дві групи життєвих стратегій, обумовлених домінуванням внутрішніх і зовнішніх прагнень. Зовнішні прагнення, оцінка яких залежить від інших людей, базуються на таких цінностях, як матеріальне благополуччя, соціальне визнання і фізична привабливість. Внутрішні прагнення, основою яких є цінності особистісного зростання, здоров'я, любові, прихильності, служіння суспільству.

Кар'єро-зорієнтована парадигма вищої освіти передбачає насамперед пріоритет цінностей конкретної особистості майбутнього спеціаліста, його здатностей аналізувати, прогнозувати і проектувати траєкторії свого життєвого шляху і досягнення професійно-кар'єрних вершин. При цьому, важливо забезпечити усвідомлення студентами, що успішність професійної кар'єри, продуктивність майбутньої фахової діяльності значною мірою залежить від власних зусиль та творчої активності. Саме тому цілеспрямована підготовка до оволодіння функціями самоменеджменту закономірно виступає провідним завданням вищої школи у забезпеченні високої ефективності готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Наукові дослідження [57; 60; 64] засвідчують необхідність спеціальної підготовки майбутніх фахівців з міжнародних відносин, по-перше, до оволодіння функціями професійного менеджменту (як арсеналу принципів, методів і засобів стратегічного управління професійною кар'єрою), а по-друге, – до оволодіння функціями самоменеджменту (як сукупності дій і прийомів професіонала, спрямованих на оволодіння способами саморегуляції, самоконтролю, саморефлексії, управління ресурсами суб'єктності).

Самоменеджмент трактується науковцями як послідовне та цілеспрямоване використання ефективних методів роботи в практичній діяльності і самоосвіті. Зокрема, Е. Могильовкін розглядає самоменеджмент як комплекс загальних підходів, систему ефективних прийомів і методів

самопізнання, самооцінки, самореалізації і саморозвитку з метою досягнення поставлених життєвих цілей і завдань, що забезпечують компетентно-професійне управління власною кар'єрою [265, с. 44]. Підхід до самоменеджменту як технології дозволяє, на її думку, застосувати методи загального менеджменту до особистісно-професійної діяльності кожної людини [265, с. 46].

Ми розглядаємо самоменеджмент майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин як цілеспрямоване застосування особистістю найбільш ефективних методів, прийомів та технологій професійного самовдосконалення з метою оптимального використання власного потенціалу, суб'єктних особливостей та часу. За такого підходу професійний самоменеджмент виступає як спосіб систематичної самоорганізації з метою приведення особистості у необхідний для ефективної професійної діяльності стан, що дозволяє мобільно вдосконалювати професійні якості, створювати системи ціннісних орієнтацій та стратегічно управляти професійною кар'єрою.

Отже, сутність стратегічного управління полягає у формуванні і реалізації стратегії розвитку професійної кар'єри на основі безперервного контролю і оцінки її змін з метою підтримки конкурентоспроможності і ефективного функціонування в умовах нестабільного зовнішнього середовища, максимальної реалізації кар'єрного потенціалу у відповідності до життєвої стратегії.

У науковій літературі прослідковується зв'язок сутнісних сил особистості з потенціалом, внутрішнім світом людини. Як свідчить аналіз словникового тлумачення поняття «потенціал» [284, с. 602], воно мало чим відрізняється від визначень понять «ресурс», «резерв», і лише відмінним серед означеного є приховані здатності, продуктивні сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов. У здійсненому дослідженні дотримуємося думки Л. Рибалко, в межах якої під потенцією розуміється згорнута, стиснута в деяких обмеженнях можливість, а під потенціалом – розгорнута, готова до дії форма можливості [334, с. 150]. Вважаємо, що в такому розумінні поняття

«можливість» виступає узагальненням змісту понять «потенція» та «потенціал».

Відзначимо, що актуальною є проблема вимірювання й оцінювання міри ресурсного, резервного та задіяного на практиці потенціалу людини. Лише в процесі стратегічного управління можна визначитися з певною мірою реалізованого потенціалу. А. Деркач стверджує, що «про потенціал особистості можна судити й за працездатністю, інноваційною спрямованістю діяльності, проявом вольових якостей [265]». Виявленню ресурсного, резервного потенціалів заважають бар'єри, труднощі, які переслідують людину впродовж життя.

Таким чином можна стверджувати, що сутнісні сили особистості є її ресурсами, все те, що належить людині загалом і можна використовувати в потрібний час, об'єктивовані сутнісні сили особистості – потенціалом, необ'єктивовані – резервом, а внутрішній світ – простором, у якому відбувається інтеріоризація – екстеріоризація сутнісних сил особистості і який характеризується суб'єктивною реальністю й часом. На думку дослідниці Т. Титаренко, потенційними можливостями є те, що людина може виявити, використати «з середини», «іззовні» (знання, здібності, нахили, компетентності, здатності тощо) згідно власної індивідуальності за наявності сприятливих зовнішніх умов [365].

Серед ключових здатностей та системи умінь, притаманних професіоналу у галузі міжнародних відносин, що уможливають реалізацію кар'єрного потенціалу особистості, вчені виокремлюють такі:

- Засвоювати та реалізовувати наукові й культурні досягнення європейської культури.
- Здійснювати науковий аналіз європейської інтеграції і транскордонного співробітництва.
- Формувати цілісне уявлення про процеси та явища, які відбуваються у природі та суспільстві, визначати можливості сучасних методів пізнання,

володіти ними на рівні, необхідному для вирішення завдань професійної та побутової діяльності.

- Формувати європейську культуру мислення, знання його загальних законів.
- Передбачати, переоцінювати соціальний досвід європейського співтовариства.
- Координувати свою діяльність з діяльністю європейських колег по роботі при виконанні професійних функцій.
- Приймати рішення, вибирати стратегію діяльності.
- Застосовувати методи дослідження суспільних процесів.
- Аналізувати досвід соціальних відносин, ціннісних орієнтацій.
- Прогнозувати тенденції соціалізації особистості.
- Застосовувати методи управління діяльністю, знаходити управлінські рішення, володіти етичними нормами.

Розглянемо наступний *рефлексивно-коригувальний* компонент структури готовності студента до стратегічного управління професійною кар'єрою. Для особистості майбутнього професіонала дуже важлива здатність оцінити свої сили, можливості, вміння; співвіднести їх із зовнішніми умовами, вимогами навколишнього середовища; самостійно ставити перед собою ту чи іншу мету. Залежно від своєї форми (адекватна, завищена, занижена), самооцінка може стимулювати або пригнічувати активність людини, в тому числі і професійну.

Для нашого дисертаційного дослідження важливу роль має самооцінка професійно-значущих якостей особистості – зіставлення усвідомлюваних якостей із внутрішнім еталоном і якостями інших людей; а також самооцінка діяльності – визначення особистістю своїх можливостей виконувати майбутню професійну діяльність З. Мірошник [268, с.420]. виділяє три види самооцінки професійної діяльності: 1) прогностична самооцінка, що формується до початку включення в процес професійної діяльності; 2) корегуюча самооцінка, що формується і змінюється у процесі професійної діяльності; 3) ретроспективна

самооцінка – оцінка результатів та успіхів у професійній діяльності та по її закінченню.

I. Підласий [302] зазначає, що на початковому етапі професійної підготовки самооцінка зазвичай недостатньо адекватна, знижена і її стійкість. В цілому це відіграє позитивну роль, оскільки дозволяє з найменшими затратами для особистості змінити її уявлення про себе. Але коригування самооцінки ускладнюється тим, що в перший рік навчання в закладах вищої освіти самооцінка студента шаблонно переноситься із попередньої шкільної діяльності. Втрачений перший момент для корекції такої самооцінки може привести до перенесення її на професійну діяльність, що негативно позначиться на формуванні особистості професіонала та управлінні професійною кар'єрою.

Висока стійка самооцінка, як вважає автор, може так само негативно позначитися на майбутній професійній діяльності та управлінні професійною кар'єрою. На початку професійної діяльності випускникам із завищеною самооцінкою властива знижена тривожність, неуважність до деталей, що підвищує можливість помилки. При повторних невдачах усвідомлення помилки супроводжується різкою негативною емоційною реакцією, спробами пояснити помилки зовнішніми причинами, що дезорганізує і знижує якість професійної діяльності і відповідно впливу на кар'єру.

Таким чином, формування адекватної самооцінки є важливим фактором структури психологічної готовності студента до управління професійною кар'єрою.

Розглядаючи рефлексивно-регулятивний компонент структури готовності студента до управління професійною кар'єрою (самоконтроль, емоційна стійкість, цілеспрямованість), можемо відзначити, що в зарубіжній науці ще з середини ХХ століття почалося розуміння того, що вивчення окремих властивостей особистості в професійній діяльності недостатньо. Це спричинило розгляд багатостороннього, так званого характерологічного опису, що дозволяє дати цілісну особистісну оцінку професіонала.

Л. Харіс і Е. Огбонна [17] вважають, що якостями, які забезпечують ефективне управління професійною кар'єрою, є: здатність керувати собою; чітко виражені особистісні цінності; наявність особистих професійно-кар'єрних цілей; прагнення до постійного особистісного професійного росту; вміння вирішувати проблеми; винахідливість і здатність до інновацій.

В останні роки теоретичні уявлення про роль особистості та професійної діяльності, що склалися у вітчизняній науці (Н. Ничкало, Л. Мітіна, К. Роджерс) привели до розуміння необхідності синергетичного підходу у прикладних дослідженнях проблеми особистості.

В даний час багато науковців схиляється до думки, що особистісний підхід – це не просто врахування індивідуально-психологічних особливостей особистості в професійній діяльності, а, перш за все, вивчення шляхів становлення особистості професіонала та здатності його до управління професійною кар'єрою. В системі професійно-важливих якостей науковці виділяють спеціальну групу особистісно-ділових або особистісно-професійних якостей (В. Жиркова, Г. Засобіна, М. Коноваленко). До них відносять наступні: організованість, дисциплінованість, ініціативність, уважність.

До індивідуально-психологічних особливостей особистості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності та управління професійною кар'єрою можна віднести як здібності, так і особистісні якості майбутнього професіонала:

- здібності – організаторські, ораторські, вербальні

(Вміння говорити ясно, чітко, виразно), комунікативні (навички спілкування і взаємодії з людьми), добре розвинена пам'ять, високий рівень розподілу уваги (здатність приділяти увагу декільком об'єктам одночасно), психічна і емоційна врівноваженість, прояв емпатії (здатності до співпереживання);

- особистісні якості – вміння зацікавити своєю ідеєю, повести за собою; високий ступінь особистої відповідальності; самоконтроль і врівноваженість; терпимість, безоцінне ставлення до людей; інтерес і повага до іншої людини;

прагнення до самопізнання, саморозвитку; оригінальність, винахідливість, різнобічність інтересів; тактовність; цілеспрямованість; вимогливість до себе та інших.

До групи якостей, що перешкоджають ефективності професійної діяльності, входять: неорганізованість; психічна й емоційна неврівноваженість; агресивність; ригідність мислення (нездатність змінювати способи рішення задач відповідно до умов середовища,); егоїстичність; відсутність організаторських здібностей [165].

О. Дубовик [158] вважає, що загальні якості, необхідні будь-якому сучасному фахівцеві, – це гуманізм, почуття людської гідності, дисциплінованість, мужність, витримка, самовладання, впевненість в своїх силах, рішучість, організованість, наполегливість, ініціативність; різноманітні здібності – розумові, фізичні, організаторські.

У своїй монографії О. Чалий [384] зазначає: «До молодих фахівців у сучасних умовах ринку ставиться цілий ряд вимог: вони повинні мати не тільки високий рівень теоретичної та практичної підготовки, а й характеризуватися соціальною зрілістю, зберігати високу ефективність в ситуації невизначеності і швидко адаптуватися до постійно мінливих умовами професійної діяльності, виявляти готовність до планування та стратегічного управління власної професійної кар'єри».

Розглядаючи критерії-професіоналізму, А. Маркова серед інших, виділяє і такі: прагнення до постійного професійного удосконалення; внутрішній локус професійного контролю; усвідомлення в повному обсязі якостей і характеристик професіонала; розвинена професійна свідомість; цілісне бачення себе як майбутнього професіонала; самоменеджмент [257]. Таким чином, високий професіоналізм виступає в якості важливої, але не єдиною детермінанти успішного професійного та особистісного розвитку, ефективних кар'єрних досягнень.

На основі проведеного структурно-змістового аналізу готовності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного

управління професійною кар'єрою слід зазначити, що всі її компоненти мають специфічне смислове значення, системно взаємопов'язані між собою і тільки у своїй взаємообумовленості і взаємодії забезпечують її цілісність та акмеологічну спрямованість (Рис. 1.2.).



При всій своєрідності комплексу професійно-важливих якостей в різних видах професійної діяльності можна, однак, назвати ряд особистісних якостей, які виступають як професійно важливі практично для будь-якого виду професійної діяльності та управління професійною кар'єрою. Це, перш за все, відповідальність, самоконтроль, а також емоційна стійкість, впевненість в собі, стресостійкість. В акмеологічних дослідженнях (Е. Богданов, В.Зазикін) особливо підкреслюється роль волевих якостей особистості, які є необхідною умовою для досягнення поставлених професійних цілей і внутрішнім регулятором саморозвитку та самовдосконалення.

Висновки до розділу 1

Розгляд актуальних тенденцій становлення вітчизняної та зарубіжної ступеневої вищої освіти, динаміки євроінтеграційних процесів в освіті і науці, сучасних вимог до магістрів у галузі міжнародних відносин заактуалізують проблеми їх фахової підготовки у закладах вищої освіти, формування особистості професіонала, здатного до стратегічного управління професійною

кар'єрою як результату прагнення до найвищої досконалості крізь призму акмеологічної інтерпретації стратегій власної життєтворчості.

У результаті теоретичного аналізу наукових досліджень з проблеми стратегічного управління професійною кар'єрою (Л. Карамушка, І. Климчук, Н. Лукашевич, Є. Могильовкін, М. Міропольська, О. Москаленко, Н. Науменко, О. Овсяннікова, В. Поляков, Є. Садонта ін.) визначено стійкі значення, які характеризують сутність досліджуваного поняття. Серед смислових концептів, за якими детермінується сутність стратегічного управління професійною кар'єрою майбутнього магістра міжнародних відносин, найбільш частотними є такі: стратегічна модель переміщення індивіда по вертикалі суспільних позицій, ґрунтована на етапності індивідуального розвитку; цілеспрямована активність особистості, що забезпечує її успішність і конкурентоздатність у змінних умовах ринку праці; індивідуально усвідомлена потреба у неперервному самовдосконаленні, професійній самореалізації; здатність освоювати професійні інновації; сформованість систем ключових та професійних компетенцій; здатність оперативно і гнучко встановлювати доцільні особистісні, культурні і ділові контакти у професійному співтоваристві.

На підставі узагальнення основних наукових понятійно-категоріальних ознак досліджуваного феномену *стратегічне управління професійною кар'єрою майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин трактовано як динамічну сукупність управлінських процесів (аналіз середовища, визначення цілей, вибір стратегії, ужиття заходів задля досягнення цілей, оцінювання і контроль), що забезпечують цілеспрямоване утілення виробленої стратегії розвитку професійної кар'єри, спрямованої на підвищення конкурентоздатності працівника.*

У дослідженні наголошується на важливості узгодження професійної, суспільно-економічної та управлінської складової у підготовці магістрів міжнародних відносин. Підготовка майбутнього магістра міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою розглядається як складне структурне утворення у системі професійної підготовки, вона є і

складовою цієї системи вищого порядку, і системоутворюючим фактором, і «наскрізною» ланкою, яка пронизує всі її компоненти.

Науковий екскурс до джерел кар'єро-зорієнтованої педагогіки уможливив потрактування *підготовки магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою* як цілеспрямованого гармонійно-цілісного творчого освітнього процесу формування готовності до реалізації управлінської функції професійної кар'єри з позицій життєвої стратегії, що здійснюється у ході оволодіння професійною компетентністю, уміннями XXI століття (Л. Беляєва, Б. Вульф, В. Гнатюк, В. Данюк, В. Капіца та ін.).

З огляду на зазначене, визначено сутність поняття *готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутнього магістра міжнародних відносин як інтегративного цілісного особистісного новоутворення, що має компонентну структуру і включає спрямованість на розвиток професійної кар'єри (потреби, мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації), професійно-операційну підструктуру (наявність фахових знань, умінь, навичок), самосвідомість (здатність до самоменеджменту, самоконтролю, самовдосконалення і саморефлексії), комплекс індивідуально-типологічних особливостей і якостей, що забезпечують конкурентоздатність фахівця та високу результативність професійної діяльності.*

Компонентами готовності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою визначено: *мобілізаційно-аксіологічний*, що відображає позитивне ставлення магістрів до професійної освіти як до початку процесу вбудовування особистості в систему відносин майбутнього професійного середовища і кар'єри, переважання в структурі мотивів прагнення до успіху, відповідності кар'єрних орієнтацій обраній професійній діяльності (кар'єрна спрямованість особистості; мотиваційна сфера майбутнього магістра-міжнародника як професіонала, його аксіологічний світогляд); *стратегічно-операційний*, що передбачає здійснення діяльності, спрямованої на планування кар'єри на початковому етапі навчання, розв'язання освітніх і професійних завдань відповідно до перспективного

кар'єрного плану, високий рівень прояву в діяльності гнучкості, контактності, креативності, пізнавальних потреб, високу кар'єрну самоефективність (фахова компетентність майбутнього магістра; здатність реалізувати кар'єрний потенціал у межах життєвої стратегії; уміння стратегічного управління та самоменеджменту); *рефлексивно-коригувальний*, який передбачає здійснення систематичного аналізу особистісних якостей і результатів своєї діяльності в процесі отримання професійної освіти в контексті перспективних планів на професійну діяльність і кар'єрний розвиток, їх адекватну самооцінку (рефлексивні уміння майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин; модальність самооцінки (професійної та особистісної); здатність до самоконтролю, емоційної стійкості; комплекс особистісних характеристик, детермінованих вимогами успішної професійної кар'єри та життєвої стратегії у цілому).

Матеріали, які ввійшли до розділу, опубліковано автором у наукових статтях і матеріалах конференцій [7; 8; 92; 93].

РОЗДІЛ 2

ОБГРУНТУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ

У розділі з позицій надбань психолого-педагогічної та акмеологічної наук та на основі власного педагогічного досвіду теоретично обґрунтовано структуру, критеріально-рівневу характеристику, педагогічні умови та спроектовано структурно-функціональну модель підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

2.1. Критеріально-рівнева характеристика готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою

Дослідження шляхів, умов, технологій формування окреслених компонентів готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою вимагає передусім розробки стратегії діагностики досліджуваного інтегративного утворення.

Необхідно відмітити, що за останні роки проведено чимало досліджень щодо розв'язання проблем педагогічної діагностики, в тому числі і вивчення ефективності психолого-педагогічних умов, що покликані сприяти позитивній динаміці процесу підготовки майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою. Це роботи В. Бондара, Л. Вовк, Н. Кузьміної, В. Семиченко та ін.).

Проблема забезпечення ефективності формування готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою пов'язана з майбутньою суспільно-корисною діяльністю. Критеріями ефективності називають «систему необхідних та достатніх ознак, за якими оцінюється успішність діяльності груп і колективів» [163].

С. Гончаренко визначає ефективність навчання як показник, що походить

від результативності співвідношення кінцевих або проміжних психологічних результатів навчання із затраченими ресурсами різного роду (тимчасовими, матеріальними, фінансовими, організаційними, фізичними, психічними та ін.) [131]. Для вищої школи психологічний результат виступає, перш за все, у формі професійно та соціально значущих якостей особистості фахівця, що в інтегрованому вигляді визначає його професійну компетентність та майстерність, а отже здатність до успішної професійної кар'єри.

Для встановлення відповідності професійної підготовки фахівців міжнародних відносин до сучасних вимог, що визначені державними документами про вищу освіту, професіограмою, а також з'ясування рівня готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою, необхідно виокремити основні критерії та їх показники.

Зміст терміну «критерій» (від грецького *kriterion* – засіб для думки) трактується у сучасних енциклопедіях як мірило оцінки, судження, ознака на підставі якої проводиться оцінка, визначення або класифікація чого-небудь [163].

Н. Кузьміна вважає, що критерій – це основна ознака, за якою одне рішення обирається з більшості. Щодо визначення терміну «показники», то вони розглядаються як дані, за якими можна судити про розвиток, хід, стан чогось, якісні і кількісні характеристики кожної якості, тобто міра того чи іншого критерію. Термін «рівень» – ступінь величини, розвитку, значущості чого-небудь [228].

Отже, у нашому дослідженні ми виходимо з того, що критерій виражає сутнісну ознаку об'єкта, на основі якої можемо спостерігати його стан, рівень сформованості і розвитку; оцінювати, порівнювати результати наукового пошуку.

Критерії та їх показники є мірою оцінки готовності майбутнього магістра до стратегічного управління професійною кар'єрою, його особистісної і професійної зрілості. Під час цього ступінь вияву, якісна визначеність критерію

виражається в конкретних показниках, які студенти спроможні проявити у процесі педагогічного дослідження.

На основі теоретичних досліджень науково обґрунтованим є положення про те, що критерії оцінки рівня готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою визначаються: по-перше, адекватністю та чіткістю відображення природи явищ, а також динамікою вимірювання обраної властивості; по-друге, відповідністю освітній меті, забезпеченням логічного зв'язку учіння та результатами навчання; по-третє, обґрунтованістю педагогічних понять, які піддаються кількісному аналізу; по-четверте, забезпеченням відносної простоти вимірювань, легкістю розрахунків, доступністю і зручністю у використанні; по-п'яте, оцінюванням не лише обсягу, але і якості знань, умінь, компетентностей не тільки у формальних результатах навчання, а й творчій роботі магістрантів [131]. Щодо визначення самих критеріїв, на нашу думку, потрібно виходити з мети, предмета і завдань дослідження.

В. Загвязинський [163] рекомендує використовувати сукупність таких критеріїв експериментального дослідження: освітній, соціологічний, індивідуально-особистісного розвитку, вихованості, здоров'я та психологічного комфорту.

У дослідженні Ю. Фролова обґрунтовано критерії сформованості професійно-творчого саморозвитку особистості студента вищого навчального закладу, серед яких такі:

самостійність у професійній (навчально-професійній) діяльності. Показниками цього критерію є: професійне самовизначення; самоорганізація в професійній (навчально-професійній) діяльності; професійна самоосвіта; професійно-орієнтоване мислення (склад розуму). Показниками, зокрема, є: раціонально-логічне мислення в професійній (навчально-професійній) діяльності; змістова професійна пам'ять; вербальні здібності;

ворче ставлення до професійної (навчально-професійної) діяльності. Показниками є: творча уява та інтуїтивне мислення, образна пам'ять; авторська творчість у професійній (навчально-професійній) діяльності [377].

А. Новиков в методології соціологічного дослідження виділяє три основні функції: орієнтуючу, прогнозуючу та класифікуючу, які передбачають виокремлення основних показників чи ознак процесу або явища, вибір критеріїв, за якими здійснюватиметься діагностування та узагальнення (систематизація) отриманих даних за характеристикою їх суттєвих властивостей на основі психодіагностичних методик [285, с. 32].

У теорії та практиці педагогічної освіти існують загальні вимоги до визначення та обґрунтування критеріїв, які, як стверджує В. Моляко, відображають основні закономірності формування особистості в єдності з якісними і кількісними показниками досліджуваної системи [168].

Розглядаючи параметри та специфіку розвитку готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, слід відзначити, що критерії розкриваються через якісні ознаки (показники), які відображають динаміку досліджуваної якості в часі та професійно-педагогічному просторі.

Концептуальний аналіз змістовних складових готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою дає підстави зазначити, що критеріями ефективності мають бути як зовнішні показники (динаміка рівня усвідомлення концептів стратегічного управління професійною кар'єрою, що знаходить своє відображення в результативності і продуктивності самоорганізації особистості, успішності засвоєння професійних знань, умінь та навичок, формування), так і внутрішні (динаміка рівня розвитку професійних якостей, особистісної готовності до майбутньої професійної кар'єри: рефлексивності особистості, її професійної самосвідомості, гармонічності, самоактуалізації, прагнення до повної і вільної реалізації особистістю власних можливостей, творчого потенціалу тощо).

Базуючись на вищезазначеному, а також орієнтуючись на розроблену вченими професіограму фахівця з міжнародних відносин [145; 162; 183], основними

критеріями сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою визначені такі.

По-перше, *особистісно-спонукальний критерій*, якому відповідають такі показники:

- розвиненість професійно-мотиваційної сфери (виражена професійна мотивація, мотивація досягнення професійного успіху та кар'єрного зросту);
- сформованість системи професійно-ціннісних орієнтацій особистості (усвідомлення соціальної значущості обраної професії, прийняття цінностей професійного співтовариства, ставлення до професійного успіху як до цінності);
- наявність системи знань про себе (усвідомлення власних особистісних якостей, що сприяють або перешкоджають досягненню професійного успіху, інформованість про можливості професійних криз і про шляхи виходу з них);

Сутність *змістово-практичного критерію* розкриваємо через сукупність таких показників:

- наявність системи знань про професію (знання нормативних аспектів професії, необхідних професійно-важливих якостей, інформованість про зміст професійного успіху, кар'єрного зросту та шляхів їх досягнення);
- розвиненість прогностичних і стратегічних здібностей (володіння способами проектування професійного майбутнього і професійного цілепокладання, в тому числі стратегіями досягнення кар'єрних цілей);
- наявність вміння застосування отриманих знань (адекватне використання знань, умінь і навичок у новій ситуації, досвід професійної та особистісно значущої активності, орієнтація на суспільно значущі цінності, прояву ініціативи і відповідальності в навчальному процесі).

Оцінно-продуктивний критерій утворено такими показниками, як:

- розвинена рефлексивна культура (сформована професійна Я-концепція і образ професіонала, усвідомлення себе як суб'єкта професіоналізації);
- сформоване позитивне ставлення до дійсності (самосприйняття і позитивна самооцінка, позитивний настрій на професійну діяльність).

Згідно сформульованим критеріям, вважаємо за можливе виділити такі рівні сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою: пасивний рівень (низький), умовний рівень (середній), стійкий рівень (високий).

Опис рівнів сформованості ціннісної установки на досягнення професійного успіху представлено далі в таблиці:

Таблиця 2.1

РІВНІ		
Пасивний	Умовний	Стійкий
<i>Особистісно-спонукальний критерій</i>		
-Відсутність ціннісного ставлення до обраної професії; -нерозвинена система образу професіонала і ставлення до себе як до майбутнього фахівця; -низька самооцінка; -низький рівень професійної мотивації; -невиражена мотивація досягнення або переважання тенденції до уникнення невдач.	-Прийняття цінностей професійного співтовариства; -наявність уявлення про образ професіонала; -середня самооцінка. -середній рівень мотивації досягнення успіху і професійної мотивації.	-Визнання самоцінності професійної діяльності; -сформований чіткий образ професіонала; -середня / висока самооцінка. -високий рівень мотивації досягнення успіху і професійної кар'єри .
<i>Змістово-практичний критерій</i>		
-знання про зміст і вимоги професії	-знання основного змісту професійної	-цілісні знання про професію, прагнення до

обмежуються загальноприйнятими кліше; -поверхневе розуміння свого професійного майбутнього;	діяльності і головних вимог до фахівців даної галузі; -віддалене уявлення про своє професійне майбутнє; -знання різних потенційних варіантів професійного шляху;	постійного збагачення; -наявність продуктивної Я-концепції за рахунок постійної рефлексії; -чітке уявлення про своє професійне майбутнє;
<i>Оцінно-продуктивний критерій</i>		
-неволодіння способами професійного цілепокладання; -труднощі в плануванні своєї діяльності; -уміння застосовувати знання лише по заданими шаблонами	-часткове володіння способами професійного цілепокладання і досягнення цілей; -здатність планування найближчого майбутнього; -відсутність навичок планування довгострокових перспектив; -тенденція до самостійного застосування отриманих навичок.	-здатність ставити будь-які види цілей і знання шляхів їх досягнення; -активне планування як найближчого, так і віддаленого майбутнього; -творче використання знань умінь і навичок у новій ситуації.

Отже, на основі системного підходу до вивчення педагогічних явищ і процесів з'ясовано, що основними критеріями сформованості готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою визначені такі *особистісно-спонукальний, змістово-практичний та оцінно-продуктивний*.

А де опис загальних рівнів сформованості готовності?

Динаміка готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою виражається такими рівнями, як: пасивний, умовний та стійкий.

2.2. Педагогічні умови підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою

Одна із найважливіших проблем освітньої діяльності вищої школи – невідповідність рівня фахівців, що випускаються вузами потребам суспільства і готовності їх до професійного розвитку. Ринок праці нестабільний, схильний до кон'юнктурних коливань, і виші не завжди вчасно і належним чином реагують на такі зміни.

Суть нинішніх змін у вищій школі – перехід на підготовку компетентних, висококваліфікованих фахівців, здатних приймати самостійні рішення, готових до професійної діяльності з бажанням досягати успіхів і кар'єрного росту, тобто в повній мірі готові до професійно-практичної діяльності.

Навчання і виховання у виші покликані забезпечити формування і саморозвиток особистості фахівця з такими якостями і досвідом, які відповідали б сучасним вимогам нашого суспільства і гарантували успіх практичної діяльності з самого початку її здійснення. Ця мета обумовлена об'єктивно назрілою потребою в підготовці фахівців, здатних виконувати певні соціальні та трудові функції в умовах демократизації суспільства та глобалізаційних процесів.

У нових соціально-економічних умовах змінюється вимога до самого освітнього процесу. Університетська освіта – це не тільки передача знань, умінь і навичок, скільки їх відбір, синтез, відкриття (Г. Данилова), розвиток професійної самосвідомості учнів (А. Алексєєв, М. Мамардашвілі, А. Макарова), вдосконалення самоконтролю і самоорганізації.

Важливим є і те, як зазначає С. Доскач, що образ професії як когнітивне та емоційне утворення в певній мірі змінює систему загальних орієнтирів у суспільній та індивідуальній свідомості людей. Раніше ідеальний образ професіонала багато в чому був пов'язаний з образом конкретних людей та їх професійної біографією. В часі сьогодення можна спостерігати, що в деякій мірі «ідеальний образ професіонала» замінено на «ідеальний образ життя» («американський», «європейський», «нових українців» тощо) [155].

Невизначеність ціннісних уявлень про саму професію зміщує орієнтири на вибір пріоритетного, бажаного способу життя за допомогою професії, яка вже виступає засобом досягнення цього способу життя, а не його істотною частиною.

Визначаючи перспективи вдосконалення професійної освіти, О. Бондаренко зазначає, що «подолання кризи культури і освіти передбачає розробку нової парадигми – парадигми гуманізації освіти», «перетворення освіти з соціального інституту, яка споживає культуру, в інститут з її збагачення і розширеного продукування» [101].

У професійному розвитку людини сьогодні являються надзвичайно важливими два основні завдання: формування операційної сторони професійної діяльності (професійних знань, навичок, умінь і мислення) і її особистісної сфери (мотивів і інтересів, професійно значущих якостей тощо).

Визначаючи сутність професійної освіти, А. Маркова говорить про формування на основі наукових знань, умінь і навичок особистості професіонала. Професійна підготовка фахівців у ЗВО становить складний комплекс необхідних різноманітних умов для гармонійного розвитку особистості.

Будь-яка педагогічна система не функціонує ізольовано, вона взаємопов'язана з середовищем й підпорядкована його впливам, перебудовує свою діяльність у залежності від його вимог, що обумовлює необхідність розробки відповідних педагогічних умов. Останні гарантують єдність вимог середовища з успішним цілеспрямованим функціонуванням системи.

У психолого-педагогічній літературі зазначається, що особистість розвивається в процесі діяльності (Б. Ананьєв, П. Блонський, Я. Виготський, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн, Б.Тєплов та інші). Навчальна діяльність магістрантів відбувається в середовищі, яке формує їхнє ставлення до майбутньої професійної праці, систему необхідних для її здійснення знань, умінь, професійних і особистісних якостей, але індивідуальний розвиток закладених в людині потенційних можливостей і творчих здібностей вимагає певних умов.

За Б. Ананьєвим, розвиток людини зумовлений взаємодією багатьох факторів: спадковості, середовища, виховання, власної практичної діяльності. На структуру розвитку особистості ці фактори діють не окремо, а разом, вони виступають рушійною силою процесу розвитку. Обставини, від яких залежить цей розвиток, та обстановка, в якій він відбувається, є умовами [54].

І. Підласий визначає умови як “частини, або характеристики середовища, у яких розвивається учень. Система цих умов життєдіяльності утворює середовище існування людини” [302, с. 84]. Автор виділяє біологічні, психологічні і соціальні умови, які, у свою чергу, розподіляються на необхідні і достатні. Перші відбивають внутрішню закономірність виникнення, існування та результативного розвитку індивіда, саме вони зумовлюють розвиваюче навчання і виховання. Достатні умови пов’язані з причинами, суперечностями розвитку. На думку дослідника, виникнення кожного новоутворення підготовлене своєю причиною, своїми умовами. “Відсутність або недостатність необхідних і достатніх умов призводить до припинення або затримання розвитку учня” [302, с. 84].

У наукових дослідженнях психолого-педагогічних проблем зустрічаються терміни: педагогічні, психолого-педагогічні, організаційно-педагогічні, дидактичні умови, які відрізняються структурою та змістом. Ми використовуємо дефініцію “педагогічні умови”, яка різними науковцями тлумачиться не однаково:

- як творче свідоме володіння способами організації педагогічного процесу на основі синтезу теоретичних знань та практичних дій (О.Абдулліна);
- міра успішності педагогічних дій, які ніколи не автоматизуються і нерозривно поєднані з творчим педагогічним мисленням (С. Гончаренко) ;
- міра успішності евристичних педагогічних дій (Т. Сущенко).

Наш вибір дефініції ми здійснювали, керуючись наступним розумінням цієї категорії: педагогічні умови – це сукупність факторів, компонентів, необхідних і достатніх для виникнення і функціонування та зміни педагогічної системи; це професійно організований характер явищ, що ґрунтується на

принципі науковості; категорія “педагогічні” робить акцент на якість засобів розвитку, які визначають успішність за умови їх використання, “у відомому смислі “педагогічний” означає гарантованість” [279].

Загальноприйнятим вважається розподіл педагогічних умов на об’єктивні (зовнішні) і суб’єктивні (внутрішні), що відповідає закономірності переходу зовнішнього у внутрішнє і навпаки. “Сутність цього переходу можна стисло уявити так: розвиток особистості не є випадковим, він детермінований середовищем, діяльністю і спілкуванням. Проте сам процес детермінації слід розуміти не як автоматичний, а як шлях переломлення зовнішніх умов середовища, діяльності і спілкування у власному досвіді індивіда” [279].

Синтезуючи наведені характеристики дефініції «педагогічні умови», методологічним підґрунтям інтегрування в практику освітнього процесу університету системи підготовки магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою виступає об’єктивна умова, яка полягає у використанні методології і технології студенто-центрованої освіти та кар’єрно- зорієнтованих педагогічних технологій, цифрових освітніх технологій. Основою розробки цієї провідної для нашого дослідження умови є принцип єдності навчання, освіти і виховання, розвитку і саморозвитку суб’єкта професіоналізації, стимулювання потреби у соціально-професійній самореалізації, стратегічного проектування кар’єри, життєтворчості.

Визначення педагогічних умов ефективного формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою здійснювалось із урахуванням того, що майбутнього фахівця представлено як динамічну, активно діючу, нелінійну, синергетичну систему з внутрішніми процесами біфуркації, флуктації, невизначеності. Аналіз стану готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління кар’єрою дозволив дійти висновків, що означена характеристика залежить від особистісного і професійного потенціалу магістра; від організаційних, кадрових, фінансових та інших ресурсів; впровадження в

практику вищої школи інноваційних науково-містких технологій; створення розвивально-цифрового освітнього середовища університету тощо [359].

Розглянемо сутність та зміст визначених педагогічних умов, що сприяють оптимізації процесу підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Суспільство сьогодні потребує фахівців міжнародних відносин, які характеризуються цілісним, демократичним світоглядом, глобальним мисленням, високим професіоналізмом, професійною та особистісною культурою, здатних комплексно і послідовно реалізовувати у професії творчий потенціал та стратегічно і мобільно управляти ресурсами життєздійснення на основі інтеграції загальнолюдських і професійно значущих цінностей.

Таким чином, першою педагогічною умовою, яка визначатиме позитивну динаміку готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою визначено: *акмеологізація освітньо-кар'єрних маршрутів магістрів у галузі міжнародних відносин.*

Сутність зазначеної педагогічної умови ми розглядаємо як процес взаємопроникнення демократичних тенденцій розвитку українського суспільства й акмеологічної зумовленості освітнього середовища вищого навчального закладу.

У дослідженнях вітчизняних вчених [335] акме розглядається як феномен людської природи, вершина зрілості, багатомірна характеристика стану особистості, процес досягнення найвищих показників в особистісно-соціальному розвитку, професійній діяльності, творчості.

Суттєвими положеннями акмеологічного підходу, які, на думку Л. Рибалко, поглиблюють розуміння сутності готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, є такі: досягнення професійного акме залежить від розвитку продуктивної «Я»-концепції особистості (самопізнання, самосприйняття, рефлексія, самоідентифікація, самовизначення, самообмеження); переведення потенційних можливостей в актуальні вимагає актуалізації сутнісних сил людини (розкриття, розгортання сутнісних сил,

самопрогнозування), які можуть виявлятися як самостійно, так і за умови акмеологічної підтримки; досягненню оптимуму (стан самозабезпечення) в професійній кар'єрі сприяють самопрогнозування, самоорганізація, самоуправління або самоменеджмент; якість самовдосконалення майбутнього магістра міжнародних відносин залежить від здійснення зворотного зв'язку, який відбувається в процесах самомоніторингу, самокоригування, саморегуляції, самоконтролю, самооцінювання; однією з акме-вершин професійної кар'єри майбутнього фахівця-міжнародника необхідно вважати саморозвиток; гармонія між особистісно-професійним зростанням і соціальним статусом майбутнього магістра міжнародних відносин підтримується процесами самовираження, самопрезентації, самоствердження [335].

Отже, механізмами акмеологізації освітньо-кар'єрних маршрутів передбачає формування і підтримка стійкої професійної спрямованості особистості студента на успішну кар'єру в обраній сфері професійної діяльності; розвиток ціннісного ставлення до майбутньої професії, інтересу до неї, розвиток потреби у кар'єрних досягненнях.

Як стверджує О. Руденко [340], сутність кар'єрної спрямованості можна розглядати як мотиваційний процес психічної активності, що зорієнтований на досягнення особистістю значних результатів у професійній сфері, усвідомлення стійкої потреби особистісного зростання за допомогою актуалізації «Я»-концепції, розвиток професійно мотивованих якостей особистості, реалізацію творчого потенціалу. Зміст кар'єрної спрямованості особистості визначається ступенем вираженості потреби особистості в професійній самореалізації, професійними домаганнями, ціннісними орієнтаціями, професійною самооцінкою.

Спрямованість людини на управління професійною кар'єрою має регулюватися плануванням стратегії життя (К. Абульханова-Славська), яка дозволяє їй досягати творчі вершини. Стосовно професійної кар'єри стратегія життя виконує регулюючу функцію, сприяє вирішенню суперечностей між активністю, прихильністю, «Я»-концепцією і умовами життя, вибором

людиною способу життя, який відповідає її природі. Стратегія життя врегульовує процеси сходження до акме і процеси відступу, скочування до катаболе. Прагнення людини до акме має реалізовуватися у виробленні індивідуального стилю діяльності, спілкування, поведінки. Людина, вибираючи стратегію життя в напрямі досягнення акме, зобов'язана, перш за все, виявляти і пізнавати власні індивідуальні можливості, спостерігати і сприяти розвитку внутрішнього потенціалу інших людей, розвивати власний індивідуальний стиль діяльності, спілкування, поведінки. Отже, досягненню людиною акме сприяє розробка нею стратегії життя, яка є певним орієнтиром, регулятором процесів інтеріоризації й екстеріоризації, сходження і падіння. А це і є процесом самотворення, що привносить гармонію в життя людини.

У цьому контексті відмітимо, що у межах суб'єкт-суб'єктного підходу готовність майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою розглядаємо як особистісне новоутворення, тобто новою перетвореною якістю особистості, яка відображає певну системну перебудову психіки людини, її свідомості, а не лише розвиток окремих якостей особистості (інтелектуальних, психічних, фізичних та ін.), необхідних для виконання певного виду діяльності, інтегрованим новоутворенням самості, яке виникає в процесі опанування ним основ професійної діяльності. Інтегроване новоутворення виявляється в прагненні розкривати і реалізовувати власний ресурсний потенціал у професійній діяльності, зростати і досягати кар'єрних вершин в процесі життєтворчості, засвоювати цінності професії і характеризується особистісно-професійними знаннями й уміннями інтеріоризації, перероблення, екстеріоризації професійного досвіду як власно створеного, а також адекватною самооцінкою особистісно-професійної підготовленості до розвитку професійної кар'єри, яка є результатом визначеної відповідності між психофізіологічними властивостями майбутнього фахівця, його здатністю стратегічно управляти професійною кар'єрою і вимогами обраної професії.

Інтегрований характер готовності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою як новоутворення розкривається через зв'язок її з професіоналізмом особистості і діяльності, які є основними складовими акмеологічної концепції розвитку професіонала А. Деркача [45, с. 241–309]. З огляду на акмеологічні засади дослідження професійного зростання особистості готовність майбутнього магістра до стратегічного управління професійною кар'єрою вважаємо передумовою формування його професіоналізму та конкурентоздатності, а складовими її є не лише спрямованість на професійну діяльність, пізнання власних професійних властивостей, здібностей, але й готовність особистості до самозмін, специфічні знання, уміння, навички, які виражають можливості до самоаналізу, саморегулювання, самореалізації й інших явищ внутрішнього світу, тобто ті, котрі можна назвати процесами самості.

Розглядаючи можливі сценарії професійного саморозвитку фахівця-міжнародника, взагалі можна виділити дві основні моделі його професійної діяльності: модель адаптивної поведінки та модель професійного розвитку (Л. Мітіна). Відповідно до першої моделі в мотиваційній сфері домінує спрямованість на підкорення власної професійної діяльності особливостям зовнішнього соціального оточення, прагнення мінімізувати власні зусилля за рахунок сформованих, стереотипних способів виконання професійних завдань. Друга модель професійного розвитку характеризується тим, що фахівець здатний поглянути на себе, на свою професійну кар'єру збоку й зробити її предметом перетворення та вдосконалення – здійснити рефлексивний вихід (за І. Демурою [146]), віднайти й утілити індивідуальний стиль професійної діяльності та управління професійною кар'єрою.

Усталеним є науковий підхід, що розкриває індивідуальний стиль діяльності як стійку індивідуально-специфічну систему психологічних засобів, прийомів, методів виконання тієї або іншої діяльності (А. Петровський, М. Ярошевський). Індивідуальний стиль діяльності дає змогу людям із різними індивідуально-типологічними особливостями нервової системи, різною структурою здібностей,

темпераменту, характеру досягати високої ефективності певної діяльності різними способами, компенсуючи при цьому ті індивідуальні особливості, які ускладнюють досягнення успіху (С. Доскач, С. Занюк, М. Карп'юк).

У контексті акмелогізації освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів міжнародних відносин, основними функціями індивідуального стилю діяльності є системоутворювальна, смислоутворювальна, інструментальна та компенсаторна функції (О. Дубовик).

Смислоутворювальна функція індивідуального стилю професійної діяльності виявляється у різного роду інтенціях магістра-міжнародника. Становлення стилю відбувається завдяки особливому, універсальному мотиву – завжди залишатися самим собою, розвивати свою індивідуальність.

Системоутворювальна функція індивідуального стилю професійної діяльності виявляється у тому, що в міру становлення стилю, по-перше, окремі властивості індивідуальності магістра інтегруються у гармонічне ціле, створюючи неповторне поєднання елементів професійної компетентності; а по-друге, закріплюються індивідуально-неповторні способи виконання об'єктивних вимог до діяльності, покращуються її результати, підвищується задоволеність професійним вибором.

Компенсаторна функція індивідуального стилю професійної діяльності передбачає, що завдяки окремим індивідуальним властивостям відбувається компенсація, заміщення тих індивідуальних особливостей особистості, які за своєю суттю протилежні вимогам конкретної професії, в результаті чого фахівець досягає успішності у професійній діяльності завдяки поєднанню певних індивідуально-стильових характеристик.

Інструментальна функція індивідуального стилю професійної діяльності полягає в тому, що стиль зумовлює систему операцій, завдяки яким фахівець реалізує власну діяльність, досягає поставлених цілей [183].

Таким чином, індивідуальний стиль професійної діяльності є єдністю професійно незмінного та індивідуально неповторного в діяльності фахівця з міжнародних відносин. Механізмом, який забезпечує становлення стилю, є

особистісно-діяльнісна саморегуляція, яка спонукає суб'єкта до самовдосконалення діяльності в процесі професійного саморозвитку та самоосвіти. Відтак, виникнення індивідуального стилю професійної діяльності майбутнього магістра міжнародних відносин не є миттєвим, його становлення визначається як поетапний процес входження особистості до професійного буття, джерелом якого є суперечності між потребами особистості в персоналізації, індивідуалізації власної діяльності, потребою в реалізації власної унікальності й неповторності та наявністю єдиних для усіх фахівців-міжнародників норм, цілей та завдань професійної діяльності.

Отже, необхідною передумовою і підґрунтям розвитку індивідуального стилю професійної діяльності є включення майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин в діалог зі своєю особистістю і професійною сутністю, соціальною реальністю. Результатом цього процесу має бути формування в майбутнього фахівця готовності до систематичного особистісного і професійного саморозвитку, свідомого проектування та втілення освітньо-кар'єрних маршрутів, акмеологічна спрямованість яких повинна коректуватись професійною «Я-концепцією». Розглядаючи розвиток професіонала з акмеологічних позицій, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін [45] однією з основних підсистем вважають продуктивну Я-концепцію. Саме наявність цієї підсистеми, яку науковці характеризують як стійку усвідомлену і неповторну систему уявлень суб'єкта про самого себе, свої можливості та перспективи, котру він переживає і на основі якої він будує свої відносини та взаємодію, забезпечує становлення та розвиток його особистості до рівня професіонала [45, с. 111]. Базуючись на чотирикомпонентній моделі Я-концепції («Я» реальне, «Я» ідеальне, «Я» майбутнє і «Я» фантастичне), автори наголошують на гармонійності складових та адекватності цього феномену як головної умови розвитку. Продуктивний образ Я-професіонала, на думку науковців, якраз і відрізняється конгруентністю реального, ідеального і фантастичного «Я».

Професійна Я-концепція магістра у галузі міжнародних відносин має бути зрілою, позитивною та продуктивною. Базові показники зрілої, позитивної, продуктивної професійної Я-концепції педагога вищої школи наведені в табл. 2.2.

Відповідно до цього, показниками негативної, незрілої Я-концепції педагогів будуть протилежні визначеним характеристики. Проте тільки зріла, позитивна професійна Я-концепція фахівця-міжнародника, як свідчить більшість сучасних дослідників, є однією з основних особистісно-психологічних передумов його професійної компетентності та успішної кар'єри (А. Бодальов [95], О. Гришнова [139], Р. Кричевський [223], Л. Кудринська [226]).

Таблиця 2.2

Показники позитивної Я-концепції магістра у галузі міжнародних відносин

<i>Складові Я-концепції</i>	<i>Зріла (позитивна) Я-концепція</i>
<i>Когнітивна (Я-образ)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - висока когнітивна складність і диференційованість, зумовлені високим рівнем рефлексивності, незалежністю суджень, критичністю та гнучкістю мислення; - пізнавальна відкритість, готовність прийняти нові знання та досвід; - професійно-рольова ідентичність; - внутрішня цілісність і узгодженість між модальностями Я-образу, гармонійність усіх його елементів; - відносна стійкість, стабільність уявлень про себе як педагога
<i>Емоційно-ціннісна (Я-ставлення)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - аутосимпатія, прийняття себе як особистості та фахівця; - адекватний рівень самоповаги; - адекватна (здебільшого висока) самооцінка “Я”; - емоційна стійкість, низький рівень особистісної тривожності; - толерантність; - гуманістична спрямованість
<i>Поведінкова (Я-вчинок)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - домінування позитивних внутрішніх мотивів розвитку професійної кар'єри, професійного самовдосконалення; - здатність до вольової дії щодо подолання вад

	власного Я; – домінування інтернальних тенденцій локус-контролю
--	--

Таким чином, зріла професійна Я-концепція майбутнього магістра міжнародних відносин становить фундамент формування його готовності до управління професійною кар'єрою та є тим психологічним утворенням, яке забезпечує збереження цілісності особистості, що може бути порушена під впливом негативних чинників професійної діяльності людини.

Так, позитивна, зріла Я-концепція, що визначається у своїй когнітивній модальності високим рівнем рефлексивності, критичності, гнучкості мислення та пізнавальною відкритістю, є потенційним захисним механізмом особистості від порушення її психологічного здоров'я, цілісності, здійснює постійну інтеро-психічну превентивну й корекційну функції. Відомо, що у працівників, які мають позитивну самооцінку, відносно низький рівень особистісної тривожності та агресивності, домінуючий внутрішній локус-контроль (що характеризує зрілу Я-концепцію), розвиток професійних деформацій здійснюється повільніше й може зовсім загальмуватися. Це відбувається внаслідок постійного самоаналізу, рефлексії магістром власного "Я", тих змін, що з ним відбуваються, й отже, забезпечує своєчасне розпізнання та прийняття коректив особистісного розвитку, гальмує виникнення звикання до своїх негативних тенденцій, тому деформації не стають невід'ємною частиною його особистості.

Розвиток цих якостей, на нашу думку, вимагає відповідної творчо-інноваційної атмосфери навчально-виховного процесу та упровадження акмеологічного підходу у процес професіоналізації магістрів у галузі міжнародних відносин.

Збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів визначено наступною педагогічною умовою підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

У глобально-трансформаційних процесах, що відбуваються в більшості гуманітарних наук, відстежується підвищений інтерес до використання сучасних технологій у різноманітних освітніх практиках, тобто йде мова про реалізацію таких підходів, що поєднували б у собі інформаційно-комунікаційні технології, інтелектуальні системи, людську сензитивність і контекстуальний досвід.

На думку Л. Тимчук, у цьому контексті особливої ваги набуває створення і використання в освітніх практиках цифрових наративів – оповідей, які створюються за допомогою використання інформаційно-комунікаційних технологій, що повинні сприяти поширенню гуманістичних ідей та відігравати ключову роль в створенні необхідних умов для формування відповідних компетентностей сучасної людини [364].

Провідний дослідник в галузі застосування наративу в освітніх процесах, американський учений Дж. Брунер наголошує, що людина налаштована на те, щоб розповідати історії, тобто упорядковувати розрізнені відомості, систематизувати їх в єдине ціле й обмінюватися результатами з оточуючими. Якщо учням надати можливість розвивати й використовувати цей природний дар, то вони поступово набуватимуть необхідні у житті комунікативні компетентності, відчуття впевненості у власних можливостях, що в свою чергу допомагає розвитку дивергентних інтелектуальних навичок [104].

Порівняно з традиційним тлумаченням у вітчизняній педагогіці словесних методів, наратив (термін «narrate» латинського походження і в перекладі означає розповідь, оповідь) передбачає розширення можливостей інформації шляхом збагачення віртуальними, почуттєво-емоційними, суб'єктивними характеристиками. За допомогою наративу людина може осмислити ширші, складніші контексти власного досвіду.

Пошуки зарубіжних учених у сфері використання наративів в освіті концентруються на таких напрямках: історія наративу, наратив та професійний розвиток, наратив у навчальних практиках, наративне інтерв'ю і рефлексивна практика, наратив як спосіб аналізу даних, наративи і методи якісних

досліджень, критична педагогіка, культура, глобальна освіта, міжкультурна освіта, мовна освіта, методика навчання різних дисциплін.

Доцільність використання наративної технології у підготовці майбутніх фахівців до стратегічного планування професійної кар'єри визначається тим, що традиційно оповіді істотно виражають людський досвід. Для того, щоб оповідь викликала певну реакцію й стимулювала в людині вміння виражати себе, потрібно вчитися поєднувати чужий досвід з особистим. Саме так студенти стають учасниками й творцями майбутнього, інтерпретуючи існуючу реальність та перетворюючи її у майбутнє. Оповідь говорить через образи, які поєднують парадокс можливого й неможливого, реального й бажаного. Кожного разу, коли людина, дивлячись у майбутнє, занижує й звужує свої реально існуючі можливості, вона позбавляється голосу мрійника-творця, що завжди живе у її внутрішньому світі. Відродження мрії, що надихає людську екзистенцію, надзвичайно потрібне для появи бажання створювати й презентувати оповіді [364].

Саме на стратегіях використання інтерактивних властивостей наративів, інтерпретації наративного змісту, створення нових наративів ґрунтується процес осмислення, привласнення чужого досвіду до власних надбань, що зумовлює використання наративу в суб'єктних цілях.

Проектування цифрових наративів у курикулумі закладів вищої освіти, за визначенням зарубіжних науковців (Б. Хірша, Р. Ленема, С. Махоні, Дж. Охлер, І. Піразо, С. Толісано), пов'язане з намаганням підвищити ефективність навчального процесу на основі посилення впливу навчальної інформації на студентів, шляхом активізації якомога більшої кількості каналів сприймання і створення можливостей для творчого перетворення та особистісного представлення навчального змісту за допомогою сучасних ІКТ. Використання цифрових наративів у педагогічних практиках зумовлено цілим рядом позитивних чинників, що характеризують їх проектування:

- цифрові розповіді можливо представити у переконливих і емоційно наповнених форматах, які є інтерактивними;

- цифрові розповіді можуть бути розміщені на веб-сайтах, блогах, у соціальних мережах, використовуватися в комп'ютерних іграх;
- цифрові розповіді можна визначити як процес, в якому різні люди обмінюються своїми історіями та творчою уявою з іншими людьми;
- цифрові розповіді створюються на основі застосування доступних технологій, що включають обладнання і програмування (наприклад, включає, (але не зводиться тільки до) цифрові камери, цифрові записувачі голосу, технології);
- цифрові розповіді дозволяють людям обмінюватись їхніми історіями через компакт-диски, а також мережу Інтернет за допомогою *YouTube*, *Vimeo*, подкастів та інших електронних обмінних систем.

Окрім цього, створення цифрових наративів відбувається на перетині гносеологічних та емоційних аспектів навчання; поєднує практику рефлексивної розповіді й теорію, інтелект і афект. Для багатьох студентів емоційне сприймання теми, або проблеми в загальному розумінні цього слова, це точка відліку, що поєднує створені наративи з відповідними теоріями. Когнітивно опрацьовані емоції уможливають для студентів вписати себе в існуючий дискурс й накреслити особисті перспективи, стратегічні маршрути професійної кар'єри. Формування своєї індивідуальності, свого "Я" передбачає тотальну рефлексію всього свого життя, звернення, інтроверсію всередину себе, вироблення критичного ставлення до способу свого життя. Тому індивідуальність – це завжди внутрішній діалог людини із самою собою, вихід в унікальну дійсність самої себе [364, с. 502].

Характеризуючи етапи формування психологічної культури фахівця, Л. Служинська, однією із стадій визначає роботу над собою, самопізнання, самовивчення, самооцінку, самосприйняття тощо. Об'єктивність, на думку автора, базується на звичці особистості до інтроспекції і рефлексії. Прийняття себе як цікавого об'єкта дослідження є першим кроком до пізнання свого психічного життя, збагачення й адекватності Я-концепції [357].

Основна роль рефлексії простежується при реалізації таких функцій стратегічного управління кар'єрою особистості, як:

- виявлення внутрішньоособистісних суперечностей;
- самооб'єктивізація через різні знакові засоби;
- визначення, утворення і виявлення особистісних смислів;
- виділення адекватного “Я-образу”, Я-концепції та їх розвиток;
- побудова концепції життєвого шляху, професійного розвитку, а також стратегій їх реалізації [357, с. 138].

Розгляд змістової сутності педагогічних умов формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою доцільно доповнити аналізом не менш важливої умови, що спрямована на формування рефлексивно-регулятивної сфери особистості та заактуалізовує процеси самоменеджменту, зокрема - *мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри.*

Реалізацією цього положення є акмеологічний принцип потенційного й актуального. Сутність його полягає в тому, що особистість фахівця з міжнародних відносин завжди розвивається у двох формах – потенційній і актуальній. Потенційними можливостями майбутнього магістра є природні особливості, властиві йому як майбутньому професіоналові, здібності, а також особливості професійної діяльності, якими він опановує в процесі професійної кар'єри. Актуальними можливостями майбутнього магістра є реально функціонуючі якості, здібності, знання, вміння. Особливістю виявленої вимоги є цілеспрямоване переведення потенційних можливостей особистості в актуальні, створення умов використання власних ресурсів.

Отже, самоактуалізація, саморозкриття, розгортання сутнісних сил людини, самопрогнозування – це виявлення можливостей внутрішнього потенціалу, особливо, інтелектуального. Як свідчать результати дослідження

соціального мислення, людина не так часто і не повністю використовує інтелектуальні ресурси, не «завантажує» власний інтелект.

Досягненню оптимуму (як стану самозабезпечення) в управлінні професійною кар'єрою сприяють самопрогнозування, самоорганізація, самоуправління або самоменеджмент. У нашому розумінні, оптимум – це найкращий, найраціональніший, найдоступніший стан самозабезпечення майбутнім магістром власних потреб кар'єрної самореалізації на даний період навчання. Такий стан дозволяє майбутньому магістру цілеспрямовано, свідомо досягати індивідуального акме-розвитку.

Якість професіоналізму особистості залежить від оптимального вибору нею стратегій самореалізації як у процесі підготовки, так і в подальшому управлінні професійною кар'єрою. В основі даної вимоги – думка, якої дотримуються дослідники Ю. Бабанський, Ю. Васьков, А. Деркач, О. Кокун, І. Лаптева, І. Підласий, сутність якої полягає в тому, що оптимальний – це не найкращий узагалі, тобто не ідеальний процес навчання, а найкращий саме для наявних нині умов, для реалізації реальних можливостей (студентів і викладача) у даний момент з точки зору певних критеріїв, показників. З позиції акмеології оптимальний вибір стратегій кар'єрної самореалізації особистістю є рухом уперед до максимально повного розкриття внутрішнього потенціалу і полягає у формуванні і реалізації стратегії розвитку професійної кар'єри на основі безперервного контролю і оцінки змін в її розвитку з метою підтримки конкурентоспроможності і ефективного функціонування в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Місце стратегії в управлінні професійною кар'єрою детермінується у таких її особливостях:

- стратегія дає визначення основних напрямків і шляхів зміцнення, зростання і змін через концентрацію зусиль на певних пріоритетах;
- стратегія – це основа для вироблення стратегічних планів, проектів і програм з наявного переліку для подальшого виконання, відкинувши все те, що суперечить загальній стратегії;

- стратегія змінюється, коли досягнуто певних запланованих параметрів реалізації професійної кар'єри;
- стратегія постійно уточнюється у процесі професійної діяльності, що вимагає налагодження зворотнього зв'язку;
- особистість у своїй діяльності керується системою стратегій (стратегічним набором), оскільки вона є багатоцільовою системою і може використовувати різні шляхи (стратегії) досягнення різних цілей;
- стратегія – це основа для формування і змін організаційної структури професійної кар'єри;
- стратегія – це фактор стабілізації кар'єрних відносин, адже дає змогу відчувати контроль за ситуацією і знизити невизначеність процесів, що відбуваються у зовнішньому і внутрішньому середовищі.

Сформувати стратегію професійної кар'єри означає відповісти на питання про сенс і призначення професійної діяльності в обставинах, що склалися, і перетворити ці уявлення на орієнтири, необхідні для досягнення конкретних професійних цілей.

У професійній підготовці майбутній магістр у галузі міжнародних відносин оволодіває *уміннями стратегічного планування професійної кар'єри на основі мобілізації самоуправлінських ресурсів* як активний учасник навчально-виховного процесу, перманентно забезпечуючи гностичну, проектувальну, конструктивну, організаторську і комунікативну функції самоменеджменту в сфері професійної діяльності [346, с. 152].

Так, сутність самоменеджменту на рівні гностичної діяльності визначається як процес самопізнання і самосприймання своєї особистості як фахівця через «бачення», розуміння і прийняття свого професійного «Я» на індивідуально-особистісному та суб'єктному рівнях. У цьому контексті самоменеджмент у формі різних актів самодослідження (самопостереження, самоконцентрація, самозвіт, самоаналіз, самооцінка) є процесом цілеспрямованого одержання магістрантом інформації щодо розвитку

необхідних якостей своєї особистості для ефективного входження в професію [346, с. 114].

Самоменеджмент на рівні проектувальної і конструювальної діяльності майбутніх магістрів в особистісному вимірі здійснюється як єдність процесів самопрогнозування і самопрограмування та проявляється у плануванні стратегій і тактик власної поведінки на різних етапах професійної кар'єри шляхом відпрацювання конкретних алгоритмів професійних дій та їх послідовності у процесі вирішення професійних завдань [346, с. 43].

Сутність самоменеджменту на рівні організаторської діяльності фахівця визначається як процес самоорганізації його зусиль, спрямованих на практичне втілення стратегічних цілей і завдань, програм і алгоритмів дій, що здійснюються через самоактуалізацію, самообілізацію, самостимуляцію, самопрезентацію, самопереконавання, самонавіювання, самоаналіз, самосхвалення, самозаохочення [346, с. 156].

Самоменеджмент на рівні комунікативної діяльності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин є процесом встановлення прямого та зворотного інформаційного зв'язку з самим собою, саморегуляції власної поведінки і дій на кожному з етапів професійної кар'єри [97, с. 75].

Не останнє місце відводиться міжособистісним комунікаціям у професійній сфері. Це ґрунтується на твердженні, що магістри міжнародних відносин часто мають працювати з різними групами населення. Для успішної діяльності потрібні певні навички спілкування, зокрема фахівці виокремлюють 5 основних навичок:

- побудова довіри (практика прозорості та консенсусу; наявність високого емоційного інтелекту; завоювання довіри тих, для кого вони працюють);
- виявлення бар'єрів (перепони у роботі при спілкуванні, обговоренні, прийнятті рішень тощо);
- досягнення консенсусу (розуміння перепон на шляху до ефективної роботи; примусити інших відчувати себе залученими до процесу, навіть якщо

вони не приймають участь безпосередньо; переконання та формування одностумців з тих, хто не сприймає певні рішення або пропозиції);

- посилення команди (комунікація має стати джерелом інформації та залучення членів команди до ефективної праці);

- персоналізація (спрямування повідомлення ефективним та відповідним чином: персонально кожному).

Таким чином, кар'єрний менеджмент і самоменеджмент, функціонуючи у єдності та взаємозв'язку, є багаторівневим процесом творчої самодіяльності магістра з міжнародних відносин, інтегральною складовою його професійної «Я-концепції», що протікає як безперервна зміна внутрішньо-особистісних станів та професійно-важливих якостей.

Узагальнюючи сказане, до педагогічних умов формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою відносимо: акмелогізацію освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізацію самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри.

2.3. Структурно-функціональна модель підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою

У сучасній науково-педагогічній літературі підкреслюється, що моделювання все більше стає могутнім перетворюючим засобом педагогічних досліджень [131]. Тому для подальшого дослідження проблеми підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою нами обрано метод моделювання – створення й дослідження моделі. Під останньою розуміється представлена у смислах і

практично реалізована система, яка адекватно відбиває предмет дослідження і здатна замінити його так, що вивчення моделі дозволяє отримати нову інформацію про об'єкт [131].

За своєю суттю процес професійної підготовки майбутнього фахівця-міжнародника є динамічним, мобільним, асигнованим механізмами, що дозволяють своєчасно та адекватно реагувати на соціальні запити і готувати покоління професіоналів до підкорення професійних і особистісних акме, реалізації кар'єрного потенціалу. Відтак, необхідність використання методу дидактичного моделювання є науково обґрунтованою та очевидною.

Відповідно до теоретичних положень, викладених у першому розділі, зауважимо, що формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою – це складний і водночас керований процес. Усі чинники, які впливають на цей процес, ми розглядаємо як умови професійного становлення майбутнього фахівця. Тому важливо не тільки обґрунтувати систему практичних заходів, але й експериментально перевірити ефективність педагогічних умов, що позитивно впливають на формування досліджуваного інтегративного утворення, простежити динаміку його рівнів.

Багатофакторність досліджуваного процесу зумовлюється низкою протиріч, характерних для сучасної системи вищої освіти у процесі її реформування на засадах акмеологічного та кар'єро-центрованого підходів.

По-перше, результати дослідження визначальних світових тенденцій свідчать про кардинальну зміну цілей, сутності та пріоритетів суспільного виробництва, про більш відчутну орієнтацію на людину та про усебічне зростання людського чинника у забезпеченні його належної ефективності.

По-друге, найбільш вагомим наслідком інтенсивних змін, яких зазнають сутність і зміст вищої освіти, є їх орієнтація на формування як моделей та методів навчання, так і практичної їх реалізації на засадах реальної гуманізації та гуманітаризації цілей, змісту навчання і виховання майбутніх фахівців, акмеологізації усього навчально-виховного процесу.

По-третє, динамічний характер сучасної епохи зумовлює необхідність переходу від системи «навчання на все життя» до системи «навчання протягом усього життя», тобто посилює значення самовиховання, самонавчання, самовдосконалення студента, формування відповідних умінь і внутрішньої потреби, готовності до можливих змін сфери діяльності з метою забезпечення високої соціальної і професійної мобільності фахівців. Успішне розв'язання цих складних завдань можливе лише на засадах індивідуального підходу до кожного магістра з урахуванням його індивідуальних інтелектуальних, фізичних, психічних якостей і особливостей.

Наведена сукупність протиріч визначила вирішення наступних завдань: спроектувати модель особистісно орієнтованої системи професійної підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійної кар'єрою; розробити методологічні підходи і принципи її побудови, що забезпечують акмеологічну спрямованість освітнього процесу, визначити структурні і функціональні компоненти моделі на основі системного підходу.

С. У. Гончаренко розглядає системний підхід як напрям у спеціальній методології науки, завданням якого є розробка методів дослідження й конструювання складних за організацією об'єктів як систем. Системний підхід в педагогіці спрямований на розкриття цілісності педагогічних об'єктів, виявлення в них різноманітних типів зв'язків і зведення їх у єдину теоретичну картину [131, с. 205].

Педагогічна система – це впорядкована численність взаємопов'язаних компонентів, які утворюють цілісну єдність, що підпорядкована меті навчально-виховного процесу, тому у створенні теоретичної моделі експериментальної підготовки ми виходили із загальновизнаного положення, що стосується структурування її змісту, – системного підходу.

Системний підхід – це не лише аналітичний, а й синтетичний метод. Створюючи теорію будь-якої системи, визначають: по-перше, її місце в метасистемі; по-друге, оптимальний набір і властивості компонентів, що

забезпечують ефективне функціонування системи та її розвиток; по-третє, зв'язки між цими компонентами.

На нашу думку, системно-функціональний підхід до вивчення педагогічних систем передбачає розуміння цього поняття як багатомірної, багаторівневої структури з багатьма параметрами, як складний внутрішньоінтегрований соціальний організм, який можна аналізувати й пояснювати як сукупність елементів, властивостей та відношень, що взаємодіють і розвиваються. До основних ознак системності належать: цілісність і цілеспрямованість, структурованість, тобто склад елементів, внутрішній поділ, упорядкування, класифікація цього цілого; взаємозв'язок зовнішнього і внутрішнього; інтегрованість окремих елементів і зв'язків [163, с. 8–11].

Беручи за основу цілісний системний підхід до організації навчального процесу у закладі вищої освіти та враховуючи професіограму магістра міжнародних відносин та сучасні наукові концепції професійної кар'єри [96; 134; 141; 1171; 176], зроблена спроба створити оригінальну модель підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

У побудові теоретичної моделі підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою ми дотримувались принципу функціональної повноти її компонентів, згідно з якими система не може функціонувати ефективно, якщо функціонально не забезпечено набір її суттєво значущих підсистем [131]. Постійне вдосконалення змісту професійної підготовки магістрів зумовлює особливе значення використання принципу диференціації, інтеграції та наступності компонентів розробленої нами моделі.

І. Зязюн і Н. Ничкало визначають такі вимоги до сучасної дидактичної моделі: вона має бути об'єктивною (відображати сутнісне); суб'єктивною (відображати об'єкт з урахуванням тезаурусу реципієнта); нормативною (відображати бажане); інтерактивною (передбачати діалог зі студентом):

адаптивною (пристосуватися до індивідуальних особливостей людини, передусім до різновидів її досвіду); відкритою (передбачати проєктивно-технологічну нормотворчість діяльності реципієнта) [176].

Вітчизняні дослідники (О. Бондарчук, М. Головань, А. Криклій) моделювання майбутнього педагога пропонують здійснювати за ознакою наявності та розвитку індивідуальних та психологічних якостей. Наприклад, А. Криклій модель особистості розглядає у двох аспектах – виходячи із об'єктивно заданого соціального замовлення, яке відображає суспільні потреби конкретної особистості, і враховуючи суб'єктивно задане, продиктоване особливостями і потребами розвитку власне особистості [222, с. 12].

Модель дидактичного процесу визначає цілі, основи організації та проведення професійного навчання у різноманітних професійних навчальних закладах і може бути структурною, динамічною, факторною, функціональною і соціально-технологічною.

Педагогічний зміст моделі виражається актуальністю та перспективністю завдань навчально-виховного процесу, зв'язком між імовірними, очікуваними та бажаними змінами об'єкта, що вивчається.

Для нашого дослідження важливим є те, що модель у багатьох випадках поряд з пізнавальною метою, виражає й формувальну мету, тому модель є не тільки інструментом пізнання, а й прообразом стану об'єкта, який моделюється, несе в собі структуру того, чого ще немає в об'єктивній реальності» [163, с. 38].

Таким чином, під структурно-функціональною моделлю процесу підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою ми розуміємо зображення, схему, опис системи певних об'єктів, задіяних у цьому процесі, яка спрощує структуру оригінала. Зауважимо, що поняття моделі – не альтернатива «професіограмі» і використовується як базове для дескрипції сукупності професійних якостей і властивостей майбутнього педагога і таким чином забезпечує «вихід» цих якостей на формування готовності до самореалізації особистості в професійній діяльності.

Враховуючи ці положення, у дослідженні структурно-функціональна модель процесу підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою детермінується як цілісна система, алгоритмом реалізації якої виступають особистісно-діяльнісний та акмеологічний підходи, що дозволяють сформувати професійну компетентність магістра-міжнародника в єдності з його акмеологічною позицією щодо опанування основами стратегічного управління професійною кар'єрою.

У побудові структурно-функціональної моделі підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою ми спираємося на модель акмеологічно-орієнтованого навчання (Н. Кузьміна [228]) як найбільш прийнятної, на нашу думку, для навчання магістрів-міжнародників. Ученою розроблена модель, у якій відображено механізми переходу від навчальної діяльності до професійної за допомогою усієї системи форм, методів і засобів навчання предметного й соціального змісту майбутньої професійної діяльності. Засвоєння абстрактних знань як знакових систем накладається на професійну діяльність, здійснюється послідовне, безперервне та систематичне наближення магістра до виробництва, трансформація навчально-пізнавальної роботи в квазіпрофесійну, навчально-професійну та професійну. Магістр поступово переходить від абстрактних знакових моделей, що реалізуються головним чином у рамках окремо взятих навчальних дисциплін і забезпечують фундаментальну підготовку, до більш конкретних предметних і міжпредметних моделей.

Слід відмітити, що специфічною особливістю побудови акмеологічно-орієнтованої моделі є врахування у її змісті ресурсів особистісно-кар'єрного розвитку до рівня професіоналізму. «Акмеологічна модель - це система об'єктів і знаків, що відтворює суттєві властивості об'єкта-оригіналу - ідеального образу професіонала або еталона особистісно-професійного розвитку» [228, с. 131].

Таким чином, структурно-функціональна модель є вихідною позицією підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою та дає змогу спрогнозувати майбутній

результат і спланувати хід діяльності для досягнення цього результату; наочно демонструє для учасників навчального процесу структуру створюваного об'єкта, слугує критерієм оцінювання результатів усіх циклів діяльності, що базуються на визначених критеріях, компонентах, принципах, умовах, формах і методах їх формування.

На цій підставі розглядаємо модель як структурний комплекс взаємопов'язаних елементів педагогічного процесу, де інтегруються її основні складники: мета, принципи, педагогічні умови, зміст підготовки та її організаційні форми, готовність майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою як результат реалізації запропонованих умов (рис. 2.3.1). Конкретизуємо зазначені компоненти спроектованої структурно-функціональної моделі підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою (рис. 2.3.1) .

Метою змодельованого процесу є формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, що передбачає реалізацію низки *завдань*: стимулювання мотивації студентів магістратури до підвищення професійної компетентності, кар'єрної самореалізації на основі мобілізації ресурсів суб'єктності; використання інноваційних і традиційних освітніх технологій, які позитивно впливають на мобілізацію та продуктивність особистісного і професійного розвитку, підвищення професійної компетентності; створення педагогічних умов, що забезпечують науково-методичний супровід проектування стратегій управління професійною кар'єрою викладачів і магістрантів.

Принципами формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, представлених у моделі, визначено такі:

– системності, що впливає із властивостей самого процесу стратегічного управління професійною кар'єрою та виявляє інтегровані системні якісні характеристики останнього. Майбутній магістр-міжнародник з позицій цього

принципу розглядається як система, що постійно знаходиться перед вибором способів усвідомленої мобілізації особистісних ресурсів, професійної компетентності, потенціалу успішної професійної кар'єри;

—

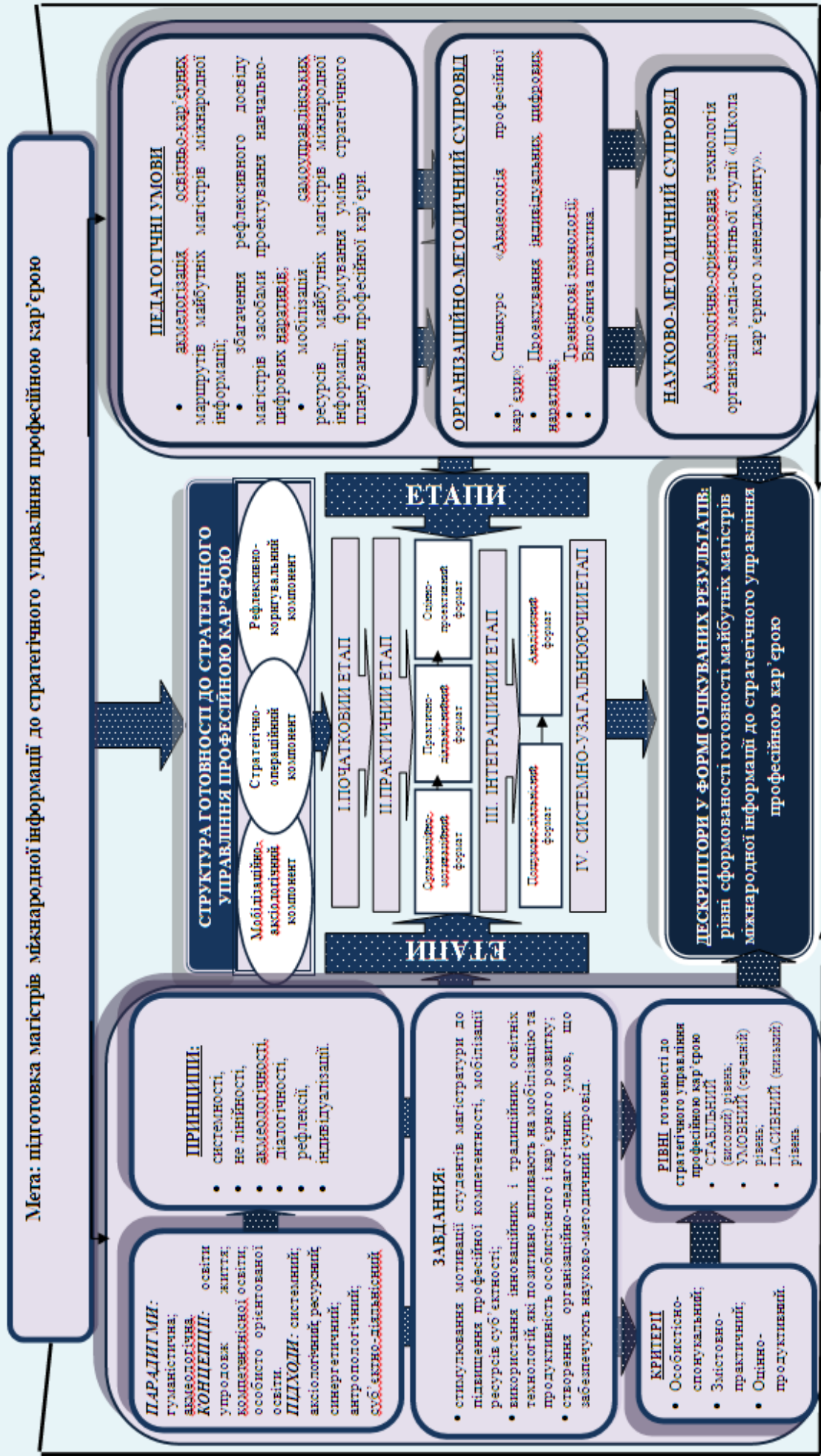


Рис.2.3.1. Структурно-функціональна модель підготовки магістрів міжнародної інформації до стратегічного управління професійною кар'єрою

– нелінійності, що базується на еволюціонуванні системи «професіонал з міжнародних відносин» за нелінійними законами. Цей принцип можна розглядати як шлях визначення індивідуальної траєкторії самовдосконалення, вибору динаміки, методів, сфер прояву та стратегій управління професійною кар'єрою;

– індивідуалізації (урахування індивідуальних особливостей, здібностей, особистісних якостей, мислення, ціннісних орієнтацій, професійної спрямованості, що можуть стати вирішальним чинником на шляху успішної кар'єри магістра-міжнародника);

– акмеологічності – орієнтація на досягнення високого рівня акмеологічних інваріантів професійної кар'єри, що характеризується рухом, на ґрунті продуктивної „Я”-концепції від „Я”-реального до „Я”-ідеального;

– цілісності та єдності всіх компонентів та структурних ознак готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, що виявляється у професійній ідентичності, у гармонійному та усвідомленому образі себе як професіонала, здатного до успішної кар'єри;

– діалогічності – формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою відбувається в процесі діалогічної взаємодії «викладач – магістрант», «магістрант-магістрант» тощо.

– рефлексії – розгляд готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою в площині категорій «сенс», «розуміння», тобто ґрунтовний зв'язок особистісних сенсів майбутніх магістрів-міжнародників з сенсами стратегічної побудови успішної кар'єри.

Основними *парадигмами* досягнення мети формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою є гуманістична та акмеологічна, що забезпечують спрямованість освітньої діяльності на створення умов для найповнішого розкриття сутнісних сил самими магістрантами, інтегрування знань і вмінь з

психології, педагогіки, акмеології та з предметно-фахових дисциплін, організації самомоніторингу в процесі магістерської підготовки, використання сформованих знань та вмінь у виробничій практиці.

В основу розробки моделі процесу формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою покладено *концепції* освіти упродовж життя, компетентнісної та особисто орієнтованої освіти. До основних концептуальних *підходів*, що уможливили розробку моделі формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою віднесено аксіологічний, системний, синергетичний, суб'єктно-діяльнісний, антропологічний, ресурсний.

Системний підхід сприяє розвитку особистості як системи взаємопов'язаних ресурсів суб'єктності, котрі забезпечують професійну кар'єру. Синергетичний підхід уможливлює виявлення структурно-функціональних зв'язків між складниками готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Суб'єктно-діяльнісний підхід орієнтує на визнання особистості майбутнього магістра суб'єктом, а професійну діяльність – засобом становлення й розвитку суб'єктності особистості. Аксіологічний підхід передбачає орієнтацію майбутнього магістра міжнародних відносин на правильний вибір і переведення загальнолюдських, професійно-кар'єрних цінностей на рівень особистісних, формування цінностей кар'єрного просування.

Антропологічний підхід розкриває зв'язок професійної кар'єри майбутнього магістра-міжнародника та його індивідуальності, можливості формування індивідуальних стратегій управління професійною кар'єрою. Ресурсний підхід акцентує увагу майбутнього магістра на вивченні особистісних ресурсів, виявленні залежності якості кар'єрної самореалізації від максимально розкритих потенційних можливостей.

Зазначені принципи, парадигми, концепції і підходи розкривають засадничі ідеї формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Наступний змістовий блок моделі формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою містить науково-методичний супровід; компонентну структуру готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою та етапи її формування.

У руслі системного підходу відмітимо, що компоненти готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (мобілізаційно-аксіологічний, стратегічно-операційний, рефлексивно-коригувальний), кожен з яких має специфічне значення для цього феномена, взаємопов'язані між собою і тільки у своїй взаємозумовленості і взаємодії можуть забезпечувати її цілісність. Зокрема, мобілізаційно-аксіологічний компонент утворено системою ціннісних орієнтацій (професійних та особистісних), мотиваційних настанов та емоційних реакцій особистості, що покликані стимулювати реалізацію кар'єрного потенціалу магістрів-міжнародників. Стратегічно-операційний компонент складається із системи фахових та соціально-психологічних знань, умінь та навичок, професійної компетентності майбутнього магістра міжнародних відносин, що забезпечує стратегічний підхід до управління власною професійною кар'єрою. Рефлексивно-коригувальний компонент готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою утворено рефлексивною компетентністю майбутнього магістра міжнародних відносин, здатностями і готовністю до конкурентоспроможної діяльності на ринку праці, потребою творчо-професійного самовдосконалення.

Поняття «науково-методичний супровід» введено Національною доктриною розвитку освіти в Україні. В тлумачному словнику поняття «супровід» трактується як дія зі значенням «іти поруч», або «те, що супроводить яку-небудь дію, явище» [107]. Слід зазначити, що термін

«супровід» передбачає невтручання суб'єктів в діяльність один одного, поки не виникне потреба у взаємодії.

Проблему супроводу педагогічної діяльності висвітлювали в своїх працях вітчизняні педагоги й психологи [144; 187; 189] та ін. Науковці зазначають, що науково-методичний супровід як педагогічну категорію необхідно розглядати, як сукупність різноманітних підходів, технологій, форм, методів, процедур, заходів, технік, що забезпечують організацію педагогічного процесу. До основних функцій науково-методичного супроводу віднесено такі: консультативну, навчальну, адаптаційну та коригувальну.

Науково-методичний супровід уможливорює перехід зовнішніх соціальних і педагогічних впливів у внутрішні регулятори поведінки, які впливають на рівень задоволеності магістрантами обраною спеціальністю, перспективами та стратегіями професійної кар'єри.

У широкому розумінні, науково-методичний супровід формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою визначаємо як особистісно-зорієнтовану педагогічну взаємодію суб'єктів професійної підготовки, умовою якої є партнерство, визначальними ознаками – особистісний і професійний розвиток магістрантів-міжнародників, а результатом – підвищення рівня їх готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою. Важливо зазначити, що суб'єкти даного супроводу мають стати рівноправними партнерами взаємодії, хоча і з різними рівнями професійної компетентності.

Науково-методичний супровід ґрунтується на визначених педагогічних умовах формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, процесуальних етапах та методичному забезпеченні їх апробації (студенто-центровані та акмеологічні освітні технології).

У розробці структурно-функціональної моделі враховано, що готовність до стратегічного управління професійною кар'єрою як системне явище володіє власною динамікою, піддається кількісно-якісним змінам в контексті загального процесу особистісно-професійного розвитку магістранта як суб'єкта

професіоналізації. У цьому контексті визначено педагогічні умови, що забезпечують позитивну динаміку формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. До таких умов належать: 1) акмеологізація освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин; 2) збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; 3) мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри.

Виділені етапи модельованого процесу за змістом відповідають логіці професійної підготовки, відображаючи поступове вдосконалення готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Перший, *початковий* етап, має на меті: сприяння адаптації студентів до умов навчання за магістерськими програмами; формування позитивно-діяльнісного ставлення до майбутньої професійної діяльності; розвиток інтересу та усвідомлення студентами значущості кар'єрного зростання, досягнення акме. Теоретико-змістовою базою початкового етапу слугує вивчення дисциплін гуманітарно-соціоекономічного циклу та професійно-практичної підготовки, а також впровадження в освітній процес тренінгових технологій (акмеологічних тренінгів, кар'єрної іміджеології, самоменеджменту та ін.).

Практичний етап характеризується свідомою самоорганізацією і саморегуляцією особистісних і професійних змін магістрантів, цілеспрямованістю, розвинутою волею, здатністю до вибору стратегій управління професійною кар'єрою, у тому числі з урахуванням протиріч між внутрішньою мотивацією і зовнішніми вимогами до планування і самокорекції навчально-професійної діяльності, що забезпечується рівнем розвитку фахових та особистісних здібностей; здатністю гнучко адаптовуватись до зовнішніх умов, плануванням цілей та шляхів професійної самореалізації, встановленням взаєморозвиваючих відносин з оточенням, збагаченням й удосконаленням індивідуальних якостей та професійних здібностей, реалізацією наявних

інтелектуальних, творчих та професійних знань, умінь і навичок на практиці. Таким чином, відбувається творчий пошук і вибір адекватних засобів і способів проектування професійної кар'єри, інтегрування внутрішніх і зовнішніх стимулів, корекція результатів професійного цілепокладання, складання програми стратегічного управління професійною кар'єрою і початок її цілеспрямованого втілення в життя.

Метою *інтеграційного* етапу експериментальної програми є формування готовності магістрантів до практичної реалізації кар'єрного потенціалу в інтегрованих видах навчально-професійної діяльності: науковій, організаційній, самоосвітній, а також подальше теоретичне та практичне оволодіння складовими цього процесу. Теоретична підготовка здійснюється шляхом актуалізації опорних фахових знань у вивченні профільних дисциплін, спецкурсів, відеолекторію, занять Школи кар'єрного менеджменту, виконання завдань асистентської та переддипломної практик. На цьому етапі магістранти ширше і глибше використовують набутий досвід із попередніх етапів, підвищуючи продуктивність професійно-творчої діяльності; коригують самооцінку з позицій оточуючих; проектують програму самоосвіти, конструюють маршрути особистісної і професійної кар'єри, обирають стратегії управління її розвитком; вивчають і рефлексують досвід професійної діяльності молодих викладачів, колег.

Системно-узагальнюючий етап є результатом професійно-творчого саморозвитку особистості. У практичній діяльності це виражається в досягненні поставлених магістрантом цілей, продуктивному і мобільному розв'язанні професійних завдань і проблемних ситуацій за допомогою адекватно підбраного комплексу засобів і методів, матеріалізації професійних умінь, знань, здібностей і можливостей магістранта, професійно-особистісному самоствердженні і самозадоволенні своїм професійним зростанням і творчим потенціалом. Однак, самозадоволення є відносним, оскільки з неминучістю спричиняє нову адекватну самооцінку на більш високому рівні за результатами пройденого еволюційного шляху, що спонукає особистість до подальшого

професійно-творчого саморозвитку, що теж принесе не тільки самозадоволення, але і можливість нового руху, проектування якісно нових стратегій розвитку професійної кар'єри, шляхів і засобів їх утілення.

Заключний блок моделі містить відповідні зазначеним компонентам критерії, рівні та очікуваний результат, а саме формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Критеріями сформованості досліджуваного новоутворення є: особистісно-спонукальний, змістово-практичний та оцінно-продуктивний критерії, вичерпне обґрунтування яких наведено у п. 2.1 дисертації.

Таким чином, спроектована структурно-функціональна модель підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою інтегрує цілі та зміст професійної діяльності магістра-міжнародника; має прогностичну спрямованість, досить гнучко і динамічно враховує різноманітні зміни умов, що впливають на процес становлення і розвитку його професійної кар'єри, стратегій управління нею. Основними критеріями ефективності функціонування моделі є позитивна динаміка рівнів готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою: від пасивного, умовного до стабільного рівнів.

Висновки до розділу 2

Вивчення психолого-педагогічної, науково-методичної літератури, нормативних документів дозволило здійснити відбір теоретичного матеріалу, систематизувати наукові знання відповідно до мети і завдань дослідження і зробити низку висновків:

Підготовка магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у дослідженні визначається як система змістово-теоретичного та організаційно-методичного забезпечення формування *готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою*.

На підставі аналізу психолого-педагогічної літератури з теми дослідження, вивчення компонентного складу готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, власного педагогічного досвіду виявлено та обґрунтовано таку сукупність педагогічних умов підготовки досліджуваної категорії майбутніх фахівців до стратегічного управління професійною кар'єрою: *акмелогізація освітньо-кар'єрних маршрутів магістрів у галузі міжнародних відносин* (акцентує увагу на важливості умінь та здатностей майбутніх магістрів наділяти професійну кар'єру суб'єктивними сенсами, готовністю бути суб'єктами особистісної життєдіяльності, що передбачає здатність комплексно і послідовно реалізовувати у професії творчий потенціал та стратегічно і мобільно управляти ресурсами життєздійснення на основі інтеграції загальнолюдських і професійно значущих цінностей); *збагачення рефлексивного досвіду магістрів у галузі міжнародних відносин засобами проектування навчально-цифрових наративів* (передбачає реалізацію педагогічного потенціалу цифрових наративів як створених за допомогою цифрових технологій рефлексивних розповідей у контексті розвитку здатності майбутніх магістрів до самоменеджменту й креативності. Створення цифрових наративів відбувається на перетині гносеологічних та емоційних аспектів навчання; поєднує практику рефлексивної розповіді й теорію, інтелект і афект); *мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри* (формування стратегії професійної кар'єри, що передбачає здатність досягнути сенс і призначення професійної діяльності в обставинах, що склалися, і перетворити ці уявлення на орієнтири, необхідні для досягнення конкретних цілей професійної кар'єри. Кар'єрний менеджмент і самоменеджмент, функціонуючи у єдності та взаємозв'язку, інтегруються у структуру професійної «Я-концепції» магістра, що протікає як безперервна зміна внутрішньо-особистісних станів та професійно-важливих якостей).

З огляду на теоретичний аналіз проблеми та досліджень з питань моделювання соціальних систем на основі відображення сутнісних характеристики внутрішньої структури готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, власне бачення процесу підготовки майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою, подано в авторському варіанті структурно-функціональну модель, яка відображає взаємозв'язок і взаємозалежність таких блоків: *теоретико-цільового* (науково обґрунтована концепція професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою на підставі парадигмальних, концептуальних ідей і підходів); *організаційно-методичного* (спеціально організований науково-методичний супровід; сукупність компонентів професійної підготовки, які реалізувалися на відповідних процесуальних етапах упровадження педагогічних умов підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; оптимальна партнерська взаємодія у системі «викладач-студент») й *контрольно-результативного* (комплекс діагностичних методик, критеріїв, рівнів і результатів підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою) блоків.

Теоретико-цільовий блок передбачає визначення: *мети* (формування готовності майбутніх магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою); *завдань, методологічних засад* (системний, аксіологічний, ресурсний, синергетичний, антропологічний, суб'єктно-діяльнісний підходи); *принципів* (системності, нелінійності, акмеологічності, діалогічності, рефлексії).

Організаційно-методичний блок містить педагогічні умови підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, науково-методичний супровід, етапи (*початковий, практичний, інтеграційний, системно-узагальнюючий*) формування компонентів (мобілізаційно-аксіологічний, стратегічно-операційний, рефлексивно-коригувальний) досліджуваного феномену.

Контрольно-результативний блок передбачає контроль за допомогою діагностичного інструментарію, аналіз отриманих результатів та кінцевий результат – особистість майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин зі стабільним (високим) рівнем сформованості кожного компонента досліджуваної готовності та феномену в цілому.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ У ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КАР'ЄРОЮ

У розділі висвітлено організаційно-процесуальні аспекти експериментального дослідження, представлено кількісні результати апробації педагогічних умов, проаналізовано результати дослідження.

3.1. Реалізація педагогічних умов підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою

Основною метою формувального експерименту була перевірка ефективності запропонованої структурно-функціональної моделі педагогічного процесу, спрямованої на формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, методологічним підґрунтям якого стала реалізація науково-методичного супроводу, зокрема що ґрунтувався на таких педагогічних умовах, як: акмелогізація освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри.

Ефективний процес формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, на нашу думку, неможливий без впровадження положень технології педагогічного супроводу (організаційно-методичного, науково-методичного). Оскільки саме педагогічний супровід, по-перше, забезпечує реалізацію принципу циклічності, зануреності, безперервності процесу формування; по-друге, дає можливість реального впровадження

індивідуального підходу; по-третє, забезпечує надання допомоги особистості у формуванні орієнтаційного поля розвитку, що є основою для її самовдосконалення, самоосвіти; по-четверте, забезпечує розвиток мотивованого навчання, посилює ефективність освітніх технологій, оскільки служить “містком” для становлення саморозвитку, самовиховання, в цілому – самостійності (А. Бодальов [95]); по-п’яте, є визначальним фактором успішності професійного становлення та розвитку фахівця, оскільки дає змогу своєчасно виявити проблемні зони, запобігати розвитку негативних професійно-психологічних утворень (Є. Зеєр [169], О. Ігнатюк [178]); по-шосте, забезпечує психолого-педагогічну підтримку особистості в позааудиторних ситуаціях і є самоцінною, самостійною професійною діяльністю в плані створення умов для саморозвитку особистості тощо.

Поняття педагогічного супроводу для сучасної вітчизняної науки та практики є відносно новим, але саме воно, на наш погляд, відображає гуманістичні перетворення освітнього простору, оскільки передбачає новітній погляд (проте який має глибинні історичні основи) на особистість як суб’єкта професійної діяльності, на продуктивність професійного становлення фахівця, на сутність його професійної компетентності.

Упровадження в освітній процес “супроводжуючого підходу”, на думку багатьох вчених, є обов’язковою вимогою сьогодення (Є. Зеєр [169], О. Бондарчук [102], М. Каган [182]). Оскільки педагогічний супровід та підтримка – це процес сумісної праці того, хто навчається, з викладачем для визначення власних інтересів, цілей, можливостей та шляхів вирішення проблем (подолання перешкод), які заважають йому на шляху саморозвитку при збереженні людської гідності та при самостійному досягненні бажаних результатів у навчанні, самовихованні, спілкуванні, способі життя. Педагогічний супровід є головною умовою ефективності освітнього процесу, завданням якого є вирішення екзистенціальних проблем особистості, розвиток її реальних і потенційних можливостей і здібностей для саморозвитку та самовизначення.

Під педагогічним супроводом процесу формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою ми

розуміємо безперервний процес вивчення, розвитку та корекції професійного розвитку та професійної діяльності магістра-міжнародника на етапі навчання у магістратурі. Феноменологія педагогічного супроводу полягає у наданні допомоги майбутньому фахівцеві у формуванні орієнтаційного простору його професійної кар'єри, укріпленні його професійного Я, у своєчасній підтримці тощо.

Формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою є одним із важливих засобів підвищення якості професійної підготовки магістрантів-міжнародників, здатних творчо застосовувати в практичній діяльності найновіші досягнення в галузі міжнародних відносин, та надає можливості розвитку і самореалізації особистості у сучасному соціально-економічному середовищі, забезпечує гнучкість у подальшій професійній і науковій діяльності фахівців.

Аналіз навчальних планів магістерської підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин (спеціалізації «Міжнародна інформація», «Консолідована інформація» «Міжнародні економічні відносини») засвідчує, що, як правило, змістовим потенціалом для формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою наділені такі нормативні навчальні дисципліни, як «Математичне моделювання та прогнозування в міжнародних відносинах», «Інформаційне суспільство», «Методологія і організація наукових досліджень в галузі», «Освітній менеджмент» та «Практикум з перекладу». Однак, аналіз практики викладання цих дисциплін у закладах вищої освіти показує, що акмеологічний та особистісно-розвивальний потенціал, закладений у цих дисциплінах, використовується недостатньо. Випускники магістратури мають прогалини в знаннях з акмеології як методологічної основи формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, фрагментарно характеризують поняття професійної кар'єри як об'єкта когнітивації, не володіють навичками синхронізації професійних знань і практичних умінь, детермінованих інформатизацією та інноваційною спрямованістю сучасних суспільно-політичних, економічних та освітніх реалій. Ці проблеми багато в чому зумовлені тим, що в навчальних

планах і програмах підготовки майбутніх магістрів-міжнародників недостатньо враховується характер і обсяг наукових знань про професійну кар'єру як акмеологічний феномен, у змісті якого закумуляовано низку адаптивно важливих якостей, характеристик, які дозволяють людині конструювати соціальну реальність та професійні обставини, і які утворюють професіограму конкурентоспроможного фахівця, у галузі міжнародних відносин зокрема. Розв'язання зазначених протиріч у дослідженні здійснювалось шляхом інтеграції змісту фахових навчальних дисциплін у руслі насичення навчальних модулів і тем питаннями, що розкривають сутнісну характеристику стратегічного управління професійною кар'єрою, її аксіологічну основу та акмеологічну зумовленість.

Зважаючи на це, на початковому етапі апробації визначених педагогічних умов розгалужену систему нормативних та вибіркових навчальних дисциплін згідно з гіпотезою дослідження було об'єднано у акмеологічно-сміслові блоки (міжпредметна та внутріпредметна інтеграція) з метою стимулювання творчо-особистісного та професійного самовдосконалення майбутніх магістрів-міжнародників.

Реалізація внутріпредметного зв'язку передбачала інтеграцію змісту фахових дисциплін, включених в експериментальну роботу, навколо вихідної ідеї формування структурних компонентів готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Відтак, усі теми і розділи курсів подавалися системно, з обов'язковим «виходом» теоретичних положень на актуалізацію механізмів стратегічного управління професійною кар'єрою.

Конструювання та організація інтегрованого викладання комплексу навчальних дисциплін у контексті ідей науково-педагогічного дискурсу з професійної кар'єри заактуалізувало потребу попередньої консультативної роботи з викладачами, залученими до реалізації завдань формувального експерименту, яка здійснювалася за такими напрямками:

- ознайомлення з теоретичними та методичними основами формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою (сутність готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, структура, чинники, психологічні та акмеологічні механізми);

- розробка та обговорення шляхів інтеграції з метою забезпечення системності у формуванні структурних компонентів готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою;

- синтез змісту навчальних дисциплін, методів і форм позааудиторних заходів, що сприяють підготовці магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Ефективними методами роботи на практичному етапі (організаційно-мотиваційний формат) стали евристичні бесіди, обговорення, індивідуальні консультування, проведення відкритих лекцій і практичних занять з метою демонстрації засобів організації проблемного навчання, диференціації та активізації пізнавальних процесів, майстер-класи, тренінги. Консультаційна робота продовжувалась на усіх етапах формувального експерименту, забезпечуючи обговорення організаційних та методичних питань, що виникали в ході експериментальної роботи.

Наскрізною формою інтеграції навчальних дисциплін у межах практично-діяльнісного формату реалізації науково-методичного супроводу формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою стала розроблена система спеціальних творчих завдань, які варіативно застосовувалися у різних видах освітньої діяльності магістрантів. Ефективними організаційними формами експериментальної роботи, окрім традиційних лекційно-семінарських та практичних занять, стали бесіди «за круглим столом», майстер-класи, відеолекторії, навчально-дослідницькі проекти, квести, конкурси з мікровикладання тощо.

Орієнтуючись на дослідження Д. Закатнова [165], В. Савельєвої та О. Єськова [341], та враховуючи особливості та вимоги до

професійної діяльності майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин, ми розробили модульну програму спецкурсу «Акмеологія професійної кар'єри» як сукупність змістових модулів та навчальних елементів, що інтегрують кар'єрно- зорієнтовану підготовку майбутнього фахівця у галузі міжнародних відносин, систему формування його готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, опанування освітніми технологіями, необхідними для оволодіння сутністю та змістом акмеологічних маршрутів професійної кар'єри, стратегіями їх управління; компетенціями в межах вимог до професійної діяльності фахівця-міжнародника.

Включення в варіативну частину спеціального курсу, збагатило зміст освіти матеріалом, що орієнтує на актуалізацію мотиваційно-ціннісного ставлення студентів до періоду отримання професійної освіти як до базового етапу майбутньої кар'єри, формує стратегічно-операційний компонент готовності магістрів до управління професійною кар'єрою.

Програма складається з трьох змістових модулів (додаток А), за допомогою яких досягається комплексна дидактична мета спецкурсу, що відбиває значення структурних компонентів готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, котрі формуються, для професійного й особистісного зростання магістрантів, а також для їх життєвої практики. Фактичний матеріал було структуровано таким чином, щоб спонукати майбутніх магістрів-міжнародників до творчої активності, модернізації методів організації власної діяльності, самопрезентації, наприклад: міждисциплінарний підхід (з погляду філософії, соціології, педагогіки, психології, акмеології, андрагогіки) у висвітленні педагогічних понять «професійна кар'єра», «соціально-професійна мобільність», «професійна компетентність», «професійна майстерність», «стратегічне управління професійною кар'єрою»; створення педагогічних ситуацій, що стимулюють процеси прийняття якісних (продуктивних) професійних рішень тощо. Реалізація завдань спецкурсу уможлилювалася завдяки орієнтації професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних

відносин на розвиток їхньої творчої індивідуальності на гуманістичних засадах й використання у ній надбань акмеології діяльності, якій притаманний потужний аксіологічний, культурологічний та особистісно-розвивальний потенціал. На різних етапах викладання спецкурсу використовувався евристичний метод як спосіб організації пошуково-творчої діяльності магістранта, спрямованої на самостійний аналіз наукових міждисциплінарних дискурсів з питань професійної кар'єри, самореалізації, кар'єрних стратегій, шляхів прояву особистісних потенціалів у професійній діяльності.

Одним із шляхів підвищення ефективності формування конкурентоздатного фахівця, здатного до стратегічного управління професійною кар'єрою, було використання інтерактивних методів навчання, побудованих на взаємодії та діалогічності, диференціації та студентоцентрованому підході (навчання на базі кейсів, воркшопи, експертна панельна дискусія тощо).

Ефективним було використання *технології веб-квест* для самостійного опрацювання наукового дискурсу Інтернет-ресурсів з проблеми саамоменеджменту професійної кар'єри. Навчальним завданням передбачалось накопичити відповідні матеріали, систематизувати та презентувати їх мережними засобами, наприклад, розробити власний сайт чи розмістити у персональному мікроблозі. Така технологія дозволила працювати в групах (від трьох до п'яти студентів), розвивати конкурентність і лідерські якості магістрантів.

У процесі різноманітних тренінгових та практично-лабораторних занять, лекцій і семінарів студенти вивчали, аналізували, спостерігали еволюцію власних поглядів, потреб, мотивів, цінностей, вчинків з позицій особистісних сенсів професійної кар'єри. Апробований в межах формувального експерименту спецкурс «Акмеологія професійної кар'єри» дав змогу залучити майбутніх магістрів до специфіки вивчення основ формування досліджуваного поняття як професійно важливої якості та став проміжною ланкою між теоретичним засвоєнням знань з теорії професійної менеджменту професійної

кар'єри та її практичним застосуванням у реальних умовах сучасної вищої школи. У процесі опанування курсу забезпечувались умови для стимулювання автономності професійної діяльності майбутніх магістрів-міжнародників, формування таких якостей фахівця, які дозволяють мобільно керувати ресурсами суб'єктності і професійною поведінкою, - самостійності, відповідальності, активності, ініціативності, креативності, толерантності, що і забезпечило акмеологізацію освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин.

Включення у зміст навчальних занять зі спецкурсу елементів тренінгових технологій (тренінги лідерства, командної роботи, стресостійкості, професійного іміджу, персонального брендингу) були спрямовані на формування особистісних якостей та характеристик майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, забезпечуючи мобілізацію самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри.

Тренінг є одним із фундаментальних методів активного навчання й психологічного впливу, що реалізується в процесі інтенсивної групової взаємодії.

Серед багатьох методів саме групові форми, на думку багатьох авторів (О. Бодальов [95], Ю. Плиева [303], В. Носков [328] та інші), є найбільш ефективними порівняно з індивідуальною формою роботи. Оскільки саме в процесі групової роботи кожний її учасник має природну потребу вступати в контакт з іншими людьми, бути активним, дієвим партнером міжособистісної взаємодії. У процесі групової взаємодії відбувається прийняття цінностей і потреб інших. В атмосфері психологічної безпеки та комфорту, у доброзичливій обстановці людина навчається новим умінням, умінням експериментувати з різноманітними стилями мислення та взаємовідносин серед рівних партнерів, виявляє власні поведінкові емоційні та мисленнєві стереотипи, й отримавши зворотний зв'язок, усвідомлює ймовірні помилки у взаємодії з іншими, самодіагностується, самокорегується, саморозвивається [270]. Тренінг як групова форма роботи забезпечує активізацію як індивідуальної, так і групової рефлексії, причому всіх її типів: 1) з позиції часової

спрямованості – як ретроспективної, так і проспективної, ситуаційної; 2) з позиції змістовної спрямованості – як інтелектуальної, особистісної, так і комунікативної, кооперативної; 3) з позиції усвідомленості професійного досвіду – як рефлексивності (закритості для усвідомленого відображення, розуміння) необхідної для отримання нового досвіду, так і власне рефлексивності.

Ефективність тренінгових технологій забезпечується і неформальною ситуацією взаємодії. Умовність соціально-психологічної діяльності, відсутність ризику реальної невдачі призводять до того, що учасник тренінгу може дозволити собі тимчасово послабити дію системи установок, відкриваючи шлях до раніше недоступної для нього інформації. Так відбувається розширення професійного досвіду й стає можливим зміна реальних установок, образу Я та насичення своєї професійної поведінки (Є. Могильовкін [270]).

Таким чином, саме тренінгова форма практичних занять, на наш погляд, є найбільш ефективним організаційним засобом розвитку професійної рефлексії магістрів міжнародних відносин в умовах професійної підготовки.

Метою проведення тренінгу було створення умов щодо усвідомлення майбутніми магістрами можливості й необхідності позитивних самозмін, актуалізація тривалого процесу психологічної позитивної самоперебудови, розвитку професійної рефлексії як визначальної складової готовності магістрів до стратегічного управління професійної кар'єрою.

Програма тренінгових занять складалось з таких етапів:

- I. створення єдиного психологічного простору;
- II. проведення дискусії, гри, полілогу або інтерв'ювання для створення рефлексивного середовища;
- III. вирішення конкретних завдань стосовно оволодіння засобами реалізації здобутих у лекційній частині спецкурсу знань, розвитку професійної рефлексії та корекції окремих елементів Я-концепції;
- IV. релаксаційно-відбудовні, психогімнастичні вправи для зняття психологічної напруженості і підведення результатів заняття (у вигляді “зворотного зв'язку”).

Одиничними елементами структури заняття були психотехніки, які стосуються широкого спектра професійної поведінки магістра міжнародних відносин: вербальної і невербальної, інтроспективної та інтерперсональної.

Розроблений тренінг є синтезом технік із різноманітних напрямків психотерапії (трансактного аналізу, гештальт-терапії, психоаналізу, психодрами, когнітивної терапії, практики роботи балентовських груп та ін.), реалізація яких відбувається через такі техніки:

– моделювання як відтворення ситуації взаємодії людини із навколишнім середовищем;

– рольових ігор як “відчутного прояву поведінкового компонента” [370], як методу реалізації моделі поведінки, яка закріплена у ході моделювання;

– драматизації, метою якої є розхитування та руйнування професійних стереотипів, конструктивний аналіз власного особистісного та професійного досвіду;

– психорисунку як засобу невербального вираження власного емоційного стану, передачі певного психологічного стану й портрета власного Я, Я іншої людини та групи [286];

– релаксації як зменшення внутрішнього напруження, що виникає в процесі тренінгу;

– переносу навичок із тренінгової (навчальної) ситуації в реальну професійну діяльність.

Формуванню умінь стратегічного управління професійною кар’єрою сприяли *тренінги професійного іміджу та персонального брендингу*.

Власний імідж магістра у галузі міжнародних відносин є важливим складником для іміджу організації чи структури, в якій він працює, який впливає на корпоративну культуру колективу та кар’єрне зростання магістра-міжнародника, його мобільність в глобалізованому середовищі. Тематика тренінгів спрямовувалась на формування умінь магістрантів проектування індивідуального цілісного образу успішної професійної кар’єри,

детермінованого професійними якостями, вміннями індивідуалізувати свій образ професіонала та презентувати його у професійній діяльності та повсякденному житті. Такий підхід забезпечував усвідомлення магістрантами, що імідж особистості – це суб'єктивний соціально-бажаний образ. Для здобуття позитивного іміджу майбутньому магістру-міжнароднику слід ґрунтовно володіти фаховою майстерністю, професійними якостями, етично-моральними особистими властивостями. У процесі рефлексії тренінгових занять магістранти приходили до висновку, що духовне багатство особистості та емоційне наповнення проявляються через зовнішню поведінку та зовнішній вигляд.

Оскільки позитивний імідж фахівця з міжнародних відносин залежить передусім від внутрішньої сутності людини (системи цінностей, переконань, позицій, що виявляються у зовнішньому вигляді), тренінги спрямовувались на формування особистісних якостей магістрантів: відповідальність за себе і майбутнє, автономність, самоусвідомлення себе як майбутнього професіонала, самодостатність, ініціативність тощо.

Навички самопрезентації та промоції у професійній сфері майбутні магістри у галузі міжнародних відносин здобували на тренінгах з *персонального брендингу*, тематика яких визначалася за практико орієнтованим критерієм: «Формування ідеального іміджу», «Стратегії побудови персонального бренду фахівця з міжнародних відносин», «Основні відмінності ділового іміджу», «Основні помилки в побудові ділового іміджу», «Особливості управління діловим іміджем» тощо.

За підсумками тренінгових занять (оцінно-проектний етап) магістранти приходили до висновків, що розвинений бренд надає своєму власнику інструменти, що дозволяють:

- значно підвищити фінансовий добробут;
- займатися тільки тією діяльністю, яка приносить задоволення;
- у багато разів збільшити свою вартість на ринку праці;
- домогтися визнання в професійних колах;
- зробити потужний кар'єрний стрибок;

- створити власний успішний бізнес;
- підвищити почуття власної гідності та поваги до себе.

На інтеграційному етапі реалізація педагогічних умов здійснювалася шляхом організації Центру міжкультурних комунікацій, що функціонував упродовж 2015-2016 н.року на базі факультету міжнародних відносин Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Дисертантка була керівником Центру та брала особисту участь в організації занять з магістрами-міжнародниками, а також розробила експериментальну програму педагогічного супроводу формування умінь менеджменту професійної кар'єри у процесі вивчення іноземної мови (англійської) (рис.3.2.1), що дозволило сконструювати соціальну реальність та професійні обставини реалізації творчого потенціалу магістрантів. Педагогічні лекторії, семінари, форуми, круглі столи, майстер-класи, вебінари організовувались під керівництвом найдосвідченіших викладачів факультету у співпраці з міжнародними партнерами, громадськими та неурядовими організаціями, волонтерськими корпусами тощо.

Провідні завдання Центру міжкультурних комунікацій полягали в організації співробітництва з провідними університетами, благодійними фондами й громадськими організаціями іноземних держав за такими напрямками:

- активна участь у роботі міжнародних організацій університетської освіти (Magna Charta, Європейська асоціація міжнародної освіти, мережа європейських університетів ЕМОС) та міжнародних освітніх програмах (ЯСОН, Польсько-Американського Фонду Волі і Фонду “Освіта для демократії”, державного департаменту США “Акт на підтримку свободи”, академічних обмінів AU-Pair, DAAD та ін.);
- наукова, освітня та культурна співпраця з провідними університетами країн світу;
- академічні обміни, організація стажувань для викладачів, студентів та аспірантів за науковими, освітніми та культурними програмами.

Відповідно до поставленої мети основними завданнями Центру стали такі:

- підтримка якісного рівня навчання та дослідницької діяльності з використанням міжнародного співробітництва та сприяння мобільності науковців, викладачів і студентів за рахунок укладання двох та багатосторонніх договорів про співпрацю;

- пошук можливостей якісного та ефективного навчання і стажування студентів та викладачів у закордонних інституціях;

- встановлення міжнародного співробітництва в галузі досліджень та пошук фінансування, в тому числі міжнародного, для здійснення таких досліджень;

- використання можливостей для поширення в світі інформації та знань про вищі навчальні заклади України;

- сприяння розвитку міжкультурних зв'язків, мовних та комунікативних навичок;

- виховання поваги до культури інших народів.

Окрім цього, з метою забезпечення мотивації спілкування іноземною мовою через мережу Інтернет ми ввели в робочі програми з практичного курсу англійської мови завдання для самостійної роботи (за методикою І. Татаріної [361]):

- на сайті віртуального кафе (цей сайт створений для спілкування фахівців з міжнародних відносин в режимі “online” в усній і письмовій формі з відеозображенням) знайдіть собі товариша з листування, викладача, студента/студентку університету (зображення сайту та членів віртуального кафе можна знайти в додатку;

- дізнайтеся про його/її сім'ю, сімейні традиції, захоплення та розкажіть своїм друзям;

- дізнайтеся про правила вступу та умови навчання в університеті й розкажіть про це на занятті з іноземної мови;

- обміняйтесь інформацією про традиції святкування державних свят в Україні та в країні вашого співрозмовника, передайте вашу розмову у формі діалогу на занятті з іноземної мови;

- дізнайтесь у свого співрозмовника про його/її враження від першої виробничої практики, коли і як вона проходить, і напишіть повідомлення про це тощо.

Такий підхід сприяв удосконаленню рівня професійної майстерності майбутніх аналітиків міжнародних відносин, актуалізації ціннісного ставлення до управління професійною кар'єрою як необхідної складової їх конкурентоспроможності на глобалізованому ринку праці, оскільки передбачав перетворення процесу професійної підготовки на самодетермінацію, вільну самореалізацію та неперервний саморозвиток їхньої творчої іншомовної компетентності, творчої індивідуальності, що виявляється в різних видах навчально-професійної діяльності.

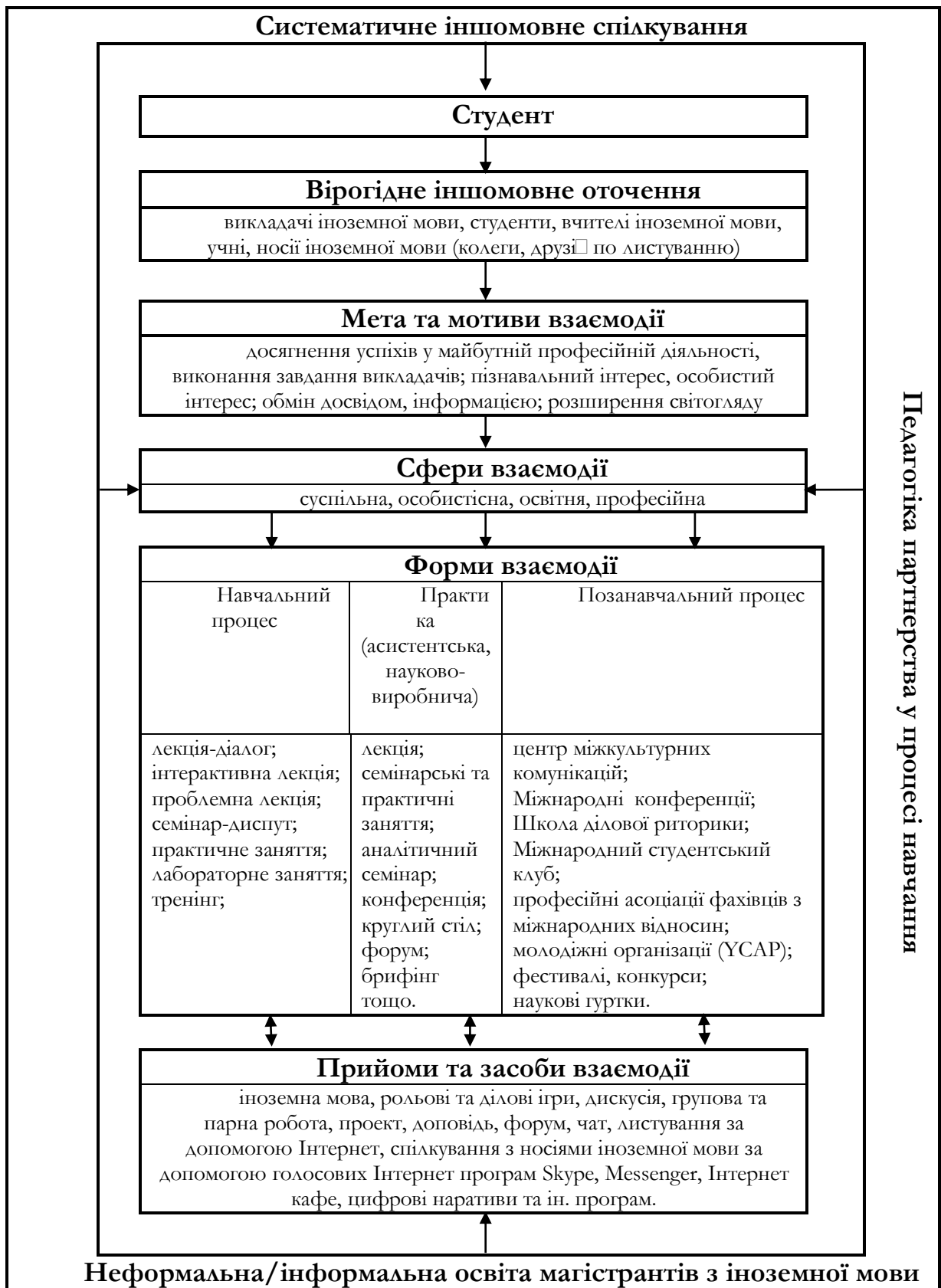


Рис. 3.2.1. Дидактична модель педагогічного супроводу формування умінь менеджменту професійної кар'єри у процесі вивчення іноземної мови

Міждисциплінарний підхід у підготовці фахівців з міжнародних відносин на інтеграційному етапі забезпечував системність формування комунікативної складової готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Відзначимо, що застосування міждисциплінарного підходу у процесі фахової підготовки майбутніх міжнародників розглядалося як частина загальної проблеми підвищення рівня професійної, світоглядної, комунікативної та кроскультурної компетентності випускників закладів вищої освіти. Зумовлено це політичними та соціальним змінами, які надають молоді можливість вільної самореалізації у різних країнах світу, існуванням об'єктивної необхідності формування світоглядного розуміння та цілісного сприйняття науково-культурного розвитку людства. Засобом формування такого світосприйняття є міждисциплінарний підхід в освіті.

Підготовка магістрів в галузі міжнародних відносин, зокрема міжнародної інформації, передбачає вивчення різного спектра дисциплін, що пов'язані між собою послідовністю вивчення у часі, забезпечують засвоєння інших дисциплін і є відправною точкою для професійної підготовки та формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою. Блок дисциплін підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин (“Міжнародні відносини і зовнішня політика”, “Теорія міжнародної комунікації”, “Конфліктологія та теорія переговорів”, “Аналітика конфлікту”, “Теорія прийняття рішень”, “Дипломатична і консульська служба”) є основою інформаційно-аналітичної підготовки, і водночас, самостійно формує аналітичні здібності майбутніх магістрів на конкретних історичних подіях, методах та прикладах прийняття рішень в проблемних та конфліктних ситуаціях.

Головним стрижнем інформаційно-аналітичної підготовки міжнародника є розвиток умінь та навичок використання сучасних методів аналізу та прогнозування подій у сфері міжнародних відносин, здатності приймати оптимальні рішення, розробляти рекомендації щодо реалізації зовнішньої політики держави. Так, теоретичне ознайомлення з інформацією, її видами та

формами роботи здійснюється під час вивчення дисципліни “Міжнародна інформація”. Правові аспекти створення, відбору, зберігання, обробки, захисту та використання інформації розкриті у дисциплінах “Міжнародне інформаційне право” та “Інформаційно-аналітична діяльність в міжнародних відносинах”. Технологічні засоби роботи з інформацією магістранти опановують при вивченні дисципліни “Інформаційні технології та технічні засоби”.

Ще одним аспектом, що підтверджує необхідність використання міждисциплінарного підходу, є потреба студентів більшу частину свого академічного часу, відведеного на самостійну та методичну роботу, витратити на роботу з іншомовною інформацією, адже більшість документів, міжнародних стандартів, правових та законодавчих актів, юридична практика представлені іноземною мовою. Головна мета викладання іноземної мови у вищому навчальному закладі – оволодіння мовою в обсязі, потрібному для спілкування у сфері професійної діяльності та власного спілкування, навичками ділової комунікації. Її реалізація відбувається при вивченні дисциплін “Основна іноземна мова (за професійним спрямуванням)”, “Друга іноземна мова”, “Ділова іноземна мова”, “Теорія та практика перекладу”. У ході навчально-виховного процесу при вивченні цих дисциплін реалізовувався міждисциплінарний підхід щодо підготовки майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою, зокрема засобами комунікативно-орієнтованої технології організації *Школи ділової риторики*.

Для досягнення цілей успішної ділової кар’єри мовленнєва поведінка майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин має характеризуватися наявністю низки умінь, які сприяють організації дієвого, ефективного і впливового мовлення. Вчені (О.Зарецька, Г.Сагач, І. Татаріна [361] та ін.), відзначають, що дієвість, ефективність і впливовість мовлення є основними риторичними поняттями. Для магістра міжнародних відносин в соціальному і професійному вимірах важливим є рівень володіння фаховою метамовою (терміносистемами, фразеологією, композиційно-жанровими формами текстотворення, мовними формулами), рівень мовного іміджу соціальних ролей

магістранта і молодого професіонала. Зважаючи на це, важливим елементом програми формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою стали *практикуми* та *майстер-класи* з ділової риторики, що інтегрувались зі змістом навчальних дисциплін з іноземної мови. Це дозволило оптимізувати підготовку магістрантів у напрямі формування умінь працювати з текстами різних жанрів іноземною мовою відповідно до конотацій сучасного суспільства знань, зростаючої ролі академічної мобільності, утвердження етичних імперативів академічної доброчесності, крізь призму соціокультурних явищ і процесів. Проілюструємо суть вивчення розроблених начальних модулів на прикладі завдань, спрямованих на збагачення та систематизацію знань та умінь магістрантів щодо стратегічної комунікації у професійному середовищі, що були адаптовані за методикою І. Татаріної [361].

Завдання 1.

Мета: збагатити і систематизувати знання магістрантів щодо моделювання аудиторії. Навчити правильно визначати й аналізувати статус співрозмовника в спілкуванні і будувати висловлення відповідно до психологічних і соціальних особливостей слухачів.

Хід виконання:

Магістрантам пропонується кілька ситуацій, у яких їм необхідно викласти свою точку зору з різних позицій. При цьому вся група поділяється на дві підгрупи. Перша – це учасники обговорення. Друга складається з експертів, задача яких полягає в тому, щоб визначити, як студенти першої підгрупи справляються з завданням. Кожна з підгруп одержує однаковий набір карток, у яких визначені ролі учасників обговорення:

- You are a person who denies everything new and unusual. From your point of view technical progress of our civilization, various political and social changes will lead to nothing good. Life should be stable and predictable. There mustn't be any sudden changes in the development of the mankind. (Ви не сприймаєте нічого нового і незвичайного. З вашого погляду технічний прогрес цивілізації, усілякі політичні і соціальні зміни ні до чого гарного не приведуть. Життя повинне

бути стабільним і передбачуваним. У розвитку людства не повинно бути ніяких різких, несподіваних змін.)

- Arguing is the sense of your life. You use any opportunity to express your point of view through arguing. While doing that you always try to prove that you are right whatever it takes. (Суперечка складає сенс вашого життя. Ви вступаєте в суперечку з найменшого приводу. При цьому ви завжди намагаєтеся будь-що довести свою правоту.)

- You are a researcher and the sense of your life lies in a constant search for the new ways of the development of mankind. You are firmly convinced that each new idea has a right for existence whatever the consequences. Your belief is that the progress of any civilization is impossible without sacrifices and loses. (Ви - учений-дослідник, сенс життя якого полягає в безперервному пошуку нових шляхів розвитку людства. Ви твердо переконані, що будь-яка ідея, незалежно від своїх наслідків, має право на існування. Ви вірите в те, що прогрес будь-якої цивілізації неможливий без жертв і втрат).

- You don't have any firm life position. You easily agree with everything that is said around you and change your opinion very quickly. (У вас відсутня будь-яка життєва позиція. Ви легко погоджуєтеся з усім, що говориться навколо вас і дуже швидко змінюєте свою думку.)

- You want to get the meaning of any discussion sincerely and understand your partners. You listen very attentively to what they say and ask questions trying to get into every detail. (Ви щиро хочете вникнути в зміст дискусії і зрозуміти своїх співрозмовників. Ви уважно слухаєте, що вони говорять, і ставите уточнюючі питання.)

- You never listen to what is being said around you. Your statements never correspond to the topic under discussion and are always off the point. (Ви нікого і нічого не слухаєте. Усі ваші висловлення не пов'язані з темою, яка обговорюється, і не мають ніякого відношення до того, що говорять ваші співрозмовники.)

- Whatever is said around you doesn't interest you at all. Any discussion bores you very much. (Усе, що відбувається, вас зовсім не цікавить. Будь-яка дискусія стомлює вас.)

- You should behave as you like and say what you want. (Поводьтеся так, як вважаєте за потрібне).

Підготовка майбутніх магістрів освіти до професійної діяльності у XXI столітті, як зазначено в документі ООН «Дослідження в освіті та перспективи майбутнього навчання: яка педагогіка потрібна для XXI століття» за 2015 рік, повинна бути скерована на формування:

- проєктивних навчальних умінь;
- здібностей до організації навчальних груп;
- здатності мотивувати й стимулювати навчальну діяльність;
- нових шляхів і способів посилення навчальної творчості;
- впровадження інновацій у навчання [93].

ІКТ повинні бути інтегровані у програми підготовки майбутніх магістрів освіти і стати загальноприйнятим інструментом використання впродовж усієї вчительської кар'єри. Майбутніх магістрів освіти потрібно вчити прийомам і підходам до оволодіння та удосконалення умінь використовувати нові технології. Вони мають навчитися проєктувати ті види навчальної діяльності, які підтримують формування умінь XXI століття.

При зміні теми обговорення його учасники міняються картками для того, щоб постійно змінювати стиль мовленнєвої поведінки. Для дискусії пропонуються наступні теми:

- Can the cloning of a human being be considered acceptable? (Чи можна вважати прийнятним клонування людини?)
- Global warming and changes of our climate are natural processes which are not connected with the technical development of mankind. (Глобальне потепління і зміни клімату - природні процеси, не пов'язані з технічним розвитком людства)
- Action heroes on TV - why do we love them? (Супергерої на екрані - чому ми їх любимо).

Завдання 2. Риторична гра „Суд”.

Мета: удосконалювання практичних умінь техніки суперечки в колективному тренінзі.

Хід виконання:

Гра проводиться на основі художнього твору Р. Шекли „The Prize of Peril”. Після ознайомлення з зазначеним оповіданням група вибирає об'єкт обвинувачення, позивача, суддю, присяжних (2-3 студенти), прокурора, адвоката позивача, адвоката обвинувачуваних, свідків позивача. Кожен з них у відповідності зі своєю роллю готує необхідні документи і обмірковує свій виступ. Обраний групою суддя стає ведучим і вводить присяжних у ситуацію „справи”, називає позивача, відповідача, прокурора, присяжних, адвокатів сторін; знайомить усіх з „висновком обвинувачення”, який було складено слідчим; ставить запитання „позивачу” та „відповідачу”. Після цього він дає слово „прокурору” та „адвокатам”, які запрошують своїх свідків. Після прослуховування справи суддя і присяжні оголошують рішення, яке підкріплено вагомими аргументами. По закінченні гри проводиться докладний риторичний аналіз мовленнєвої поведінки учасників.

Завдання 3.

Мета: сформувані практичні вміння ведення різних жанрів суперечки (диспуту, полеміки, дискусії та ін.)

Хід виконання:

Студентам пропонується ряд дискусійних тез, що містять певну актуальну проблему. Кожен з учасників дискусії повинен висловити свою точку зору і при цьому захистити свою позицію. Під час виконання завдання група контролерів-експертів аналізує мовленнєву поведінку кожного з комунікантів.

Приклади дискусійних тез:

- Cloning from an already existing human will provide the opportunity for parents to pick their „ideal” child. They will be able to pick out every aspect of the child and make sure that it is perfect before they decide to have it. - Клонування вже існуючої людини дозволить батькам створити „ідеальну” дитину. Вони зможуть підібрати такі риси зовнішності і характеру, що зроблять його досконалим ще до народження.

- People on low-fat diets are more likely to meet a violent death! - Люди, які дотримуються дієт з низьким змістом жирів, частіше, ніж інші, можуть стати жертвами насильницької смерті!

- There are some certain genes which probably decide how cheerful you are in comparison to others in a similar situation. - Існують визначені гени, від яких, можливо, залежить рівень вашого гарного настрою в порівнянні з іншими людьми в аналогічній ситуації.

Зазначимо, що кожен навчальний модуль включав:

- мотиваційний матеріал (містить інтерактивні блоки, відеоматеріали прикладів, додатковий матеріал);

- лекційний матеріал (містить текстовий «файл» з гіперпосиланнями і мультимедійним супроводом);

- інтерактивний тест on-line з обмеженням за часом, для самоперевірки засвоєння теоретичного матеріалу;

- практичне заняття, яке орієнтоване на закріплення отриманих знань і їх використання у виробничій, побутовій і соціальній сферах життєдіяльності особистості;

Кожен теоретичний навчальний модуль завершувався письмовою атестаційною роботою, яку можна надіслати викладачеві вкладеним файлом або звичайною поштою.

У межах освоєння модулів у самостійній роботі магістрантів використовувалися такі інструменти: інформаційні освітні ресурси (електронні словники, енциклопедії, підручники); комп'ютерні ресурси (електронна пошта, інтернет-телефонія, мережеві офіси); інтернет-ресурси (блог, звуковий журнал, соціальні медіа, освітні сайти, сайти професійної тематики і т.д.).

Теоретичні й практичні здобутки вітчизняної й зарубіжної педагогічної науки, вивчення міжнародного досвіду організації та змісту навчального процесу вищих навчальних закладів дають можливість стверджувати, що одним із дієвих шляхів гармонійного професійного розвитку майбутніх магістрів є конвергентне поєднання інформаційно-комунікаційних технологій з сучасними методами активного засвоєння знань.

У наші дні інформаційно-комунікаційні технології надали нове життя наративному навчанню. Використання цифрових технологій уможливило урізноманітнити, поглибити до різних рівнів мультимедійних модулів творче самовираження особистості. Водночас нові технології значно, аж до глобальних розмірів, розширили кількість осіб, які включено у наративну взаємодію, що дозволило обмінюватися історіями, інформаційними комунікувати і колаборативно співпрацювати з іншими людьми в усьому світі.

Створення й поширення цифрових наративів є свідченням конвергенції гуманістичного й технологічного крил розвитку цивілізації. Відзначимо, що з 80-х років ХХ століття у зарубіжних освітніх практиках наративний підхід набув широкого поширення, що передбачає активізацію словесних методів інтерпретації життєвого досвіду у формі складання різноманітних оповідей, які передбачають стимуляцію процесів самопізнання та саморозвитку особистості.

Дж. Брунер у праці «Культура освіти», в якій зосереджено увагу на проблемі наративного підходу у навчанні як важливої методології когнітивного розвитку, розглядає широке коло педагогічних проблем – від елементів

життєвої педагогіки, завдань, можливостей освіти до негативних аспектів традиційної освітньої практики, що кардинально впливають на всю освітню систему, а також шукає й знаходить відповіді на питання, якою ж повинна бути вища школа в сучасному інформаційному суспільстві. В книзі переконливо доводиться важливість використання наративу як засобу усвідомлення людиною себе і свого місця в світовій культурі, що дозволяє їй зрозуміти теперішнє, минуле й майбутнє.

Дж. Брунер звертає увагу на появу у ХХ столітті нового когнітивного напрямку, який він називає «інтерпретаційною парадигмою». У наративному (інтерпретаційному) підході метою є розуміння, основним інструментом якого є *наратив*. Так, Джером Брунер зазначає, що *наратив – це форма спілкування між людьми, збереження й передачі знань, яка є самою природною і самою ранньою формою організації досвіду* [104, с.25].

Аналізуючи сучасні проблеми в освіті, Дж. Брунер констатує наявність парадоксальної ситуації, при якій з одного боку колосальні зусилля спрямовуються на розвиток в учнів, студентів наукового мислення (способом перевірки гіпотез, виявлення логічних протиріч, коректного використання понять), яке сприятиме формуванню у них наукового світобачення, а з іншого – виявляється, що реальне життя проходить переважно у світі, який будується згідно з правилами й прийомами наративу. Вчений зауважує, що закономірним постає питання про не виконання системою освіти своєї основної функції – підготовки підростаючих поколінь до життя в сучасному суперечливому й швидкозмінному світі. На думку Дж. Брунера, щоб змінити таку ситуацію, необхідно ширше застосовувати методи пов'язані з наративним аналізом та розвитком рефлексії.

Збагачення рефлексивного досвіду магістрів міжнародних відносин засобами проектування навчально-цифрових наративів відбувалося в ході створення та реалізації науково-дослідницьких проектів міждисциплінарного характеру на основі застосування інформаційно-комунікаційних технологій і передбачало оволодіння цифровими наративними вміннями.

У контексті нашого дослідження проектування цифрових наративів трактуємо як створення дидактичних рефлексивно-розповідних матеріалів за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, а проектування навчального процесу з використанням цифрових наративів є опис навчання як їх створювати та застосувати.

Трансформація в освіті від навчання, яким керує учитель, до саморегульованого оволодіння компетентностями та вміннями, що потрібні для успішного життя в сучасному соціумі, є основним завданням глобальної зміни в навчальному процесі.

Рамка компетентностей і умінь XXI століття поєднує навчальні й інноваційні вміння, так звана група «4 С»: критичне мислення (*Criticalthinking*), комунікація (*Communication*), колаборація (*Collaboration*) і творчість (*Creativeness*); а також інформаційні, медіа і технологічні вміння та життєві і кар'єрні вміння [26].

Цілі формування зазначених компетентностей та вмінь було покладено в основу методики навчання біографічного дослідження й технологій створення та презентації біографічних цифрових наративів, що забезпечувало формування рефлексивно-коригувального компоненту готовності магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Застосування біографічних методів у педагогічному процесі вищої школи передбачає реалізацію такого підходу, при якому людське життя стає предметом вивчення особистості, яка намагається зрозуміти й уявити життєдіяльність досліджуваної особи в динаміці її розвитку. Джерелами біографічних досліджень стали особисті документи (нотатки, листи, щоденники, художні твори, фото), результати інтерв'ювання, анкетування, свідчення інших людей, а також автобіографії. Вагомим є те, що біографічні методи дають можливість визначати об'єктивні (сфери діяльності, контакти з іншими людьми, досягнення, звершення) й суб'єктивні (особистісний досвід, переживання, почуття, мрії, фантазії, стосунки й оцінки різних ситуацій) фактори розвитку особистості, реалізації кар'єри та життєвої стратегії.

Цінність таких досліджень полягає в тому, що біографічні матеріали містять важливу, своєрідну інформацію, яка відсутня в інших джерелах й використання якої дає змогу дослідникові отримати унікальну можливість переосмислити життєвий досвід особистості, детальніше розкрити історії та факти людської долі, докладніше відтворити окремі події, особливості епохи та ін. Як зазначає професор М. Лещенко, такий підхід надає добору й інтерпретації описуваних фактів і подій, «...надає їм своєрідної рельєфності, переконливості, емоційної образності, без чого взагалі неможливі науковий пошук і відкриття»[245].

Апробована методики навчання біографічного дослідження й технологій створення та презентації біографічних цифрових наративів передбачала послідовне виконання таких етапів:

***Етап I.** Вибір особистості для створення біографічного цифрового наративу.*

Визначальною складовою процесу створення біографічного цифрового наративу є вміння вибрати особистість, життєвий шлях якої буде предметом дослідження, а також зосередити увагу на періоді її становлення (дитинство, підлітковий вік, юність та ін.) описати умови та виокремити життєві факти, події, що позитивно чи негативно вплинули на виявлення і розвиток його здібностей та обдарувань, реалізації професійної кар'єри.

Під час створення біографічного цифрового наративу про видатну особистість слід звернути увагу на важливі складові цього процесу, а саме: концептуалізацію творчої ідеї про вибір персоналії – предмета вивчення; проведення біографічного дослідження; детермінізацію умов, що позитивно і негативно вплинули на розвиток особистості; проектування компонентної структури наративно-рефлексивного характеру (проблематизація тексту), а якщо мова йде про мультимедійний наратив, то і про дизайн, естетичне оформлення матеріалів, технологічну реалізацію творчого проекту.

***Етап II.** Здійснення біографічного дослідження життя вибраної особистості (потрібно виконувати у такому порядку):*

1) створити на робочому столі папку, в яких можна зберігати всі матеріали до біографічного цифрового нарративу;

2) обдумуючи мету майбутнього біографічного цифрового нарративу, необхідно з'ясувати, на який аспект життя досліджуваної особистості звернути увагу (наприклад, якщо мова йде про розвиток обдарованості особистості, то потрібно звернути увагу на роль родини у розвитку її здібностей та талантів; вплив учителів, друзів, оточення; формальної та неформальної світи, життєвих ситуацій, зустрічей, випадків, що прямо чи опосередковано могли сприяти у цьому процесі тощо).

3) визначити джерела біографічного дослідження, використання яких дає можливість зрозуміти й уявити життєдіяльність досліджуваної особи в динаміці її розвитку;

4) зібрати біографічні матеріали, що містять важливу, своєрідну, цілеспрямовану інформацію, яка відсутня в інших джерелах, використання якої дає змогу дослідникові отримати унікальну можливість переосмислити життєвий досвід особистості, детальніше розкрити історії та факти окремої людської долі, докладніше відтворити певні події, особливості епохи тощо;

5) у процесі дослідження доцільно виокремити цікаву інформацію, яка була б маловідомою, емоційно забарвленою, становила інтерес для слухачів; необхідно звертати увагу на вікові особливості аудиторії, для якої він буде використовуватися (наприклад, для учнів молодшого шкільного віку найбільш відповідними аспектами біографічного нарративу можуть бути: дитячі роки досліджуваної особистості, її захоплення в цей період, цікаві випадки та історії, успіхи й невдачі, стосунки в родині, спілкування з друзями, домашніми тваринами тощо);

6) за результатами вивчення різних документів (нотаток, листів, щоденників, художніх творів, фото), інтерв'ювання, анкетування, свідчення інших людей, автобіографій визначити об'єктивні (сфери діяльності, контакти з іншими людьми, досягнення, звершення) й суб'єктивні (особистісний досвід, переживання, почуття, мрії, фантазії, стосунки й оцінки різних ситуацій)

фактори розвитку особистості й максимально ефектно, всебічно висвітлити їх у канві сюжету;

7) трансформування необхідні зібрані біографічні матеріали у цифрову форму.

Етап III. *Проектування сюжету біографічного цифрового наративу (необхідно здійснювати у такій послідовності):*

1) написати перший варіант сценарію біографічного цифрового наративу, який стане основою цифрового наративу, остаточна версія якого буде створена й записана в електронному вигляді пізніше;

2) передбачити (зібрати і ввести) в сюжеті біографічного цифрового наративу не тільки *інформаційну* (інформаційне навантаження), а й *почуттєво-емоційну* (особисте ставлення автора наративу, його рефлексію, точку зору на досліджувані аспекти проблеми) складові. Матеріал, зібраний у процесі біографічного дослідження, слід подавати у такій формі, щоб переконувати, провокувати чи спонукати до роздумів, дискусій, обговорення проблемних питань;

3) для створення біографічного цифрового наративу важливим є використання ефективних технологій, доцільно вибрані деталі та обґрунтовано-структуровані зв'язки між подіями, щоб відобразити реальний чи уявний досвід досліджуваної особистості.

4) у біографічному цифровому наративі важливо врахувати: чіткість, проблемно-сконцентровану стислість, логічність у викладенні подій, ситуацій, смислоутворюючих сцен, а також необхідний плавний перехід між ними. Це потрібно для того, щоб той хто спостерігає (слухає) міг швидко визначити проблему, ключові моменти дослідження й включитися у безпосередню комунікативну взаємодію для з'ясування незрозумілих аспектів дослідження, висловлення своєї точки зору, своєї позиції щодо побаченого;

5) в процесі створення сюжетної лінії біографічного цифрового наративу використовувати такі наративні техніки як: діалог, стимулювання

дискусії, опис, рефлексія, багатолінійний план сюжету для розвитку подій, персонажів й отримання досвіду;

6) прочитання створеного сценарію біографічного цифрового наративу з метою перевірки наявності у ньому ясно окресленої мети й чітко виокремлених точок зору;

7) для покращення створеного сценарію біографічного цифрового наративу доцільно провести колективне обговорення його з іншими (врахування різних точок зору, реакції, пропозицій, зауважень);

8) на підставі зауважень після обговорення вдосконалення сценарію біографічного цифрового наративу до оптимального чи найкращого варіанта;

9) за необхідності доопрацювання та покращення створеного біографічного цифрового наративу за допомогою перепланування, редагування, переписування, внесення змін та знаходження нових підходів для реалізації творчого задуму й акцентування уваги на розв'язанні найсуттєвіших зауважень.

***Етап IV.** Забезпечення ресурсів для образної інтерпретації сюжету біографічного цифрового наративу відбувається за допомогою таких дій:*

1) пошук, створення образів, які можуть бути використані в біографічному цифровому наративі, включаючи: фотографії досліджуваної особистості, картинки, особисті замальовки, малюнки (виконані в різних художніх техніках), шаржі і т.п., що тим чи іншим чином характеризують обрану особистість, світогляд, світ його захоплень, творчість, мрії, спогади, професійні здобутки, пережитий досвід, стосунки з іншими людьми, та збереження цих ресурсів у створеній на першому етапі папці;

2) локалізація аудіоресурсів, таких як: музика, промови, інтерв'ю та інші звукові ефекти, збереження цих ресурсів у створеній папці;

3) знаходження іншого інформаційного контенту, розміщеного на веб-сайтах, в документах, на слайдах PowerPoint, оброблених на комп'ютері текстових документах, що може бути використаний у біографічному цифровому наративі та збереження знайдених ресурсів у створеній папці.

Етап V. *Кадрове моделювання сюжету біографічного цифрового наративу потрібно провести у такому порядку:*

- 1) вибрати образи для ілюстрації конкретних моментів сюжетної лінії біографічного цифрового наративу;
- 2) вибрати аудіо для озвучування конкретних моментів сюжету біографічного цифрового наративу.
- 3) вибрати тексти та додаткового контенту для використання в біографічному цифровому наративі;
- 4) провести роботу з кадрового моделювання, що забезпечує текстуальний і візуальний огляд сюжету біографічного цифрового наративу.

Етап VI. *Завершальний дизайн (внесення, запис, завершення) необхідно виконати у такому порядку:*

- 1) внести образи у біографічний цифровий наратив (за допомогою відповідного програмного забезпечення);
- 2) змінити кількість образів або їх порядку (за необхідністю);
- 3) використати мікрофон комп'ютера для запису наративу (нарації) на основі сценарію біографічного цифрового наративу;
- 4) внесення запису усної розповіді до біографічного цифрового наративу;
- 5) додати аудіо (музику або інший звуковий супровід) до біографічного цифрового наративу;
- 6) завершити біографічний цифровий наратив, зберегти його у версії, яку можна переглянути.

Етап VII. *Демонстрацію, оцінювання та відтворення біографічного цифрового наративу слід провести виконуючи такі дії:*

- 1) подати біографічний цифровий наратив іншим, презентуючи інформацію, знахідки, докази, висловлювання ясно, зрозуміло та логічно (в такий спосіб, щоб слухачі могли слідувати за лінією доведення, а організація, розвиток та стиль відповідали меті, аудиторії та завданням);

2) зібративідгуки про те, як цей біографічний цифровий наратив можна покращити, поширити й використати в навчально-виховних цілях;

3) провести навчання інших, як створювати власні біографічні цифрові наративи, застосовуючи стратегічне використання цифрових медіа (наприклад, текстуальні, графічні, аудіо, візуальні та інтерактивні елементи, щоб посилити розуміння результатів, висновків, доведень, а також щоб надати інформації цікавий зміст);

4) самооцінка результатів власної творчої діяльності.

Етап VIII. Проектування подальшої творчої діяльності здійснюється на основі:

1) обговорення отриманих результатів й самоаналізу власних прагнень окреслення напрямів подальшої професійної діяльності;

2) визначення шляхів удосконалення компетентностей, необхідних для створення біографічних цифрових наративів;

3) прогнозування можливого розширення сфер застосування біографічних цифрових наративів.

Біографічні дослідження мали міждисциплінарний характер і застосовувалися в ході вивчення різних навчальних дисциплін, під час реалізації навчально-дослідницьких проектів у формальному і неформальному навчанні.

Отже, різновекторність і системність підходів до формування готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у межах занять Школи ділової риторки, Центру міжнародних комунікацій, опанування навчального курсу «Акмеологія професійної кар'єри» сприяла формуванню цілісної кар'єри орієнтованої Я-концепції фахівців з міжнародних відносин, створювала рефлексивно-розвивальне середовище для практикування низки професійних і соціальних стратегій розвитку професійної кар'єри.

3.2. Апробація педагогічних умов підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою

Експериментальна перевірка гіпотези дослідження передбачала проведення *педагогічного експерименту*, який розглядався як провідний метод дослідження, що дозволяє одержати найбільш вірогідні факти, котрі об'єктивно характеризують можливості вдосконалення процесу професійної підготовки магістрів міжнародних відносин.

Підґрунтя для розробки авторської програми експериментального дослідження склали методологічні положення організації педагогічного експерименту, визначені у працях С. Гончаренка [131], Н. Волкової [118], В. Загв'язинського [163], Н. Кузьміної [229], З. Курлянд [233].

Згідно з логікою та гіпотезою дослідження та вимог до організації педагогічного експерименту метою дослідно-експериментальної роботи було вивчення ефективності розроблених педагогічних умов формування готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Реалізація мети уможливилась через її декомпозицію на часткові завдання, а саме:

- діагностика рівнів сформованості готовності магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою;
- апробація експериментальної методики, в якій відображались особливості розробленої моделі та умов підготовки магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою;
- визначення ефективності дослідницького процесу, динаміки рівнів соціально-професійної мобільності майбутніх викладачів інформатики.

Зважаючи на окреслені завдання експериментальне дослідження проводилось у три взаємопов'язані етапи, кожен із яких характеризувався певними цілями і змістом, відповідними формами і методами організації.

На початковому етапі (2014-2015 рр.) – *організаційно-теоретичному* – здійснювався аналіз філософського, педагогічного, психологічного,

акмеологічного дискурсу з проблеми дослідження, визначались загальні теоретичні та методологічні основи дослідження; розроблялась загальна концепція дослідження, ідеї організації експериментальної роботи; конкретизувались предмет, мета, завдання дослідження; наукового обґрунтовувався категорійний апарат дослідження.

Другий етап (2015-2017 рр.) – *експериментальний* – передбачав реалізацію теоретичної і процесуальної розробки педагогічного експерименту, здійснення комплексного підбору методик, проведення експериментальної роботи щодо апробації розроблених педагогічних умов формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; систематизацію та аналіз отриманих результатів та коригування розробленої моделі досліджуваного процесу.

На третьому етапі (2017-2018 рр.) – *підсумковому* – здійснювався аналіз матеріалів експериментальної роботи за темою дослідження, проводилась порівняльна перевірка констатувального та контрольного зрізів експерименту; узагальнювались результати вивчення динаміки формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою; формулювались загальні висновки дослідження; розроблялись методичні рекомендації.

Під час проведення експериментальної роботи ми виходили з того, що професійна підготовка, а отже, і процес формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою розпочинається з першого курсу, то ми вважали правомірним простежити динаміку зростання їх готовності протягом усіх років навчання у закладі вищої освіти та перевірити гіпотетичні положення ефективності розроблених педагогічних умов і моделі їх реалізації в освітньому процесі.

З метою забезпечення можливості порівняння результатів розвідувального експерименту нами був передбачений розподіл навчальних груп на експериментальні та контрольні. Так, контрольними (далі – КГ) вважалися групи студентів V-VI курсів 2014-2015 навчального року (до проведення

експерименту), а експериментальними (далі – ЕГ) ті ж самі групи, але 2015-2016 навчального року, які брали участь в експериментальному навчанні.

На початку педагогічного експерименту було реалізовано пілотні дослідження, які здійснювалися протягом 2014–2015 рр. і передбачали анкетне опитування викладачів ВНЗ, магістрантів спеціальності «Міжнародна інформація», аспірантів, з метою виявлення їх уявлень про сутність професійної кар'єри фахівця з міжнародних відносин, специфіку та значення стратегічного управління професійною кар'єрою, про особливості професійної підготовки магістрів міжнародних відносин (Додаток Б). Усього у пілотажному дослідженні взяло участь 128 осіб.

За результатами анкетування з'ясовано, що більшість викладачів факультету міжнародних відносин (92% респондентів) усвідомлює необхідність додаткової психолого-педагогічної освіти, збагаченої кар'єро-зорієнтованим контентом, для успішної підготовки магістрантів до реалізації професійної кар'єри та забезпечення конкурентоздатності випускників на ринку праці. Така думка характерна як досвідченим педагогам, які мають достатньо тривалий стаж науково-педагогічної діяльності, так і молодим викладачам.

Наступна тенденція, що прослідковується за результатами анкетування, свідчить про високу оцінку важливості формування готовності магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, оскільки переважна більшість педагогів (75%) розглядає цю проблему у взаємозв'язку з найважливішими аспектами викладацької діяльності, зокрема: формування спеціальних фахових умінь (82 %), розвиток життєвої компетентності магістрантів (аналітичного, критичного мислення, умінь вибудовувати життєву стратегію тощо) (70 %), розвиток комунікативної компетентності, риторичних умінь (64%) тощо.

Сутнісну характеристику професійної кар'єри магістра-міжнародника більшість педагогів розкривають як комплексне явище, зокрема: реалізація професійних знань, умінь, навичок на основі професійного досвіду та вимог ринку праці (53,1 % опитаних); здатність особистості проектувати та управляти

професійними обставинами відповідно до рівня професійної компетентності (45,3% опитаних); інтегративне поєднання особистісних рис та якостей, що дозволяють досягати успіху у професії (35% опитаних); процес внутрішнього розвитку людини, що включає професійне зростання, накопичення і розвиток її компетенцій, зовнішній рух в засвоєнні соціального простору не лише однієї тільки професії або спеціалізації, але й інших (за умови необхідності змінити професію) (62% респондентів).

Отже, правомірно констатувати, що більшість викладачів ототожнюють професійну кар'єру із професійною самореалізацією. Це певною мірою суперечить наявній в науковій психолого-педагогічній літературі тенденції до змістового та структурного розмежування цих явищ, окресленню їх специфіки. Проте більшість викладачів ЗВО (понад 60%) усвідомлює більш широкий зміст професійної кар'єри, що інтегрує в собі систему адаптивно важливих якостей, професійної компетентності.

На думку респондентів, цілеспрямовану роботу із підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою доцільно організовувати у процесі викладання навчальних дисциплін циклу гуманітарної та соціально-економічної підготовки (92 %) та шляхом модернізації змісту та завдань асистентської та науково-виробничої практик (73%). Досліджувані також високо оцінити потенціал спецкурсів та уведення спеціальних навчальних дисциплін (85%).

Профіль конкурентоспроможного фахівця, підготовленого до стратегічного управління професійною кар'єрою, на думку респондентів, пов'язаний із цільовою активністю, самореалізацією, самооцінкою людини, позитивною Я-концепцією, реалізацією особистісного потенціалу, рефлексією з суб'єктивним відчуттям успіху діяльності, дій, спрямованих на досягнення вершин «акме» в професії або кар'єрі.

Щодо арсеналу методів формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, то найбільш ефективним методом, за думкою опитаних викладачів, є проблемний виклад лекційного матеріалу, далі за ступенем ефективності слідує: моделювання практико орієнтованих навчальних ситуацій,

вирішення творчо-пошукових завдань; тренінги; вивчення світового досвіду з питань міжнародної співпраці на державному та регіональному рівнях; обговорення і аналіз матеріалу на семінарських заняттях у формі панельних дискусій. Серед видів навчальної діяльності магістрантів-міжнародників, що сприяють формуванню їх готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою, респонденти наділили найбільшим потенціалом тренінгову роботу, навчально-проектну діяльність та науково-виробничу практику (72 % респондентів).

Підсумовуючи, зазначимо, що за результатами емпіричного дослідження нами була виявлена тенденція, що засвідчує усвідомлення викладачами ЗВО необхідності, крім фахової, психолого-педагогічної освіти, гуманізації змісту професійної підготовки, важливість формування готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою як професійно значущої якості.

Серед завдань констатувального етапу дослідження передбачалось визначити характер взаємодії суб'єктів навчального процесу у вищому навчальному закладі та рівень зорієнтованості засобів, методів, форм професійної підготовки на формування готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою; проаналізувати актуальний стан сформованості компонентів досліджуваного поняття відповідно до рівнів та критеріїв, описаних у п. 2.2.

Підібраний комплекс діагностувальних методик, забезпечував можливість інтегрування окремих критеріїв сформованості готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою у єдиний показник, що сприяло визначенню динаміки досліджуваного процесу. Розглянемо їх детальніше.

Стан сформованості мобілізаційно-аксіологічного компоненту готовності магістрів-міжнародників до стратегічного управління професійною кар'єрою було діагностовано за особистісно-спонукальним критерієм (Табл. 3.2.1) за допомогою таких методик [370] (Додаток В):

1) анкета «Ціннісні орієнтації» (О. Тарасова) - значущість кар'єри в системі цінностей,

2) методика «Мотивація навчання у ЗВО» (Т. Ільїна) - домінуючий мотив навчання у вузі: прагнення до набуття знань, прагнення оволодіти професійними знаннями та сформувати професійно важливі якості, прагнення отримати диплом при формальному засвоєнні знань,

3) тест «Вимірювання мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян, Є. Ільїн) - домінуючі мотиви досягнення (прагнення до успіху або уникнення невдач),

4) методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейн, адаптація В. Чикер, В. Винокуров) - ієрархія кар'єрних орієнтацій: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво [370].

Таблиця 3.2.1

Оцінно-діагностувальний комплекс вивчення сформованості готовності магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою (особистісно-спонукальний критерій)

	Методика	Рівні (за шкалами відповідної методики)		
		Пасивний	Умовний	Стабільний
.	Анкета «Ціннісні орієнтації»	значимість кар'єри в системі цінностей (18-23), значимість розширення освіти, кругозору (18-23)	значимість кар'єри в системі цінностей (12-17), значимість розширення освіти, кругозору (12-17)	значимість кар'єри в системі цінностей (1-11), значимість розширення освіти, кругозору (1-11)
.	Методика «Мотивація навчання у ЗВО»	отримання диплому	однаково виражені мотиви	набуття знань і оволодіння професією
.	Тест «Вимірювання мотивації досягнення»	немає домінуючого мотиву (від 30 до 75)	домінує мотив уникнення невдач (від 76 до 164)	виражене прагнення до успіху (165 до 210)
.	Опитувальник кар'єрних орієнтацій «Якір кар'єри»	кар'єрні орієнтації <i>професійна компетентність, менеджмент,</i>	кар'єрні орієнтації <i>професійна компетентність, менеджмент,</i>	кар'єрні орієнтації <i>професійна компетентність, менеджмент,</i>

		<i>стабільність роботи</i> - на позиціях від 7 до 9	<i>стабільність роботи</i> - на позиціях від 4 до 6	<i>стабільність роботи</i> - на позиціях від 1 до 3
--	--	---	---	---

На констатувальному етапі педагогічного експерименту значущість кар'єри в системі цінностей було проаналізовано в системі з іншими цінностями, що мають відношення до професійної діяльності і кар'єри: цікава робота, матеріальне благополуччя, спілкування з людьми, розширення освіти і кругозору, розподіл студентів за якими представлено на рис. 3.2.1. Відзначимо, більшість студентів в якості пріоритетних цінностей обрали любов, здоров'я, наявність дітей, сімейне благополуччя. Близько половини магістрантів в якості значущих цінностей надали пріоритет матеріальному благополуччю і цікавій роботі. Зазначимо, що розширення освіти і спілкування з людьми зайняли менш значущі позиції. Вважаємо, що матеріальне благополуччя пов'язано з успіхом у професійній діяльності та кар'єрі, цікава робота вимагає певної освіти, самоосвіти, спілкування з людьми.

Даний висновок якісно узгоджується з розподілом студентів за мотивами навчання у виші (рисунок 3.2.2): значна частина студентів (34% в ЕГ і 35,6% в КГ) зацікавлена в отриманні диплому як результату (прагненні отримати диплом при формальному засвоєнні знань, готові до пошуку обхідних шляхів при здачі іспитів і заліків), а не в формуванні компетенцій, необхідних для подальшої професійної кар'єри. Лише 19,8% студентів в ЕГ і 17,3% в КГ за результатами діагностики зробили адекватний вибір професії, прагнуть до набуття знань, оволодіння професійно важливими якостями, інші студенти не мають вираженого мотиву навчання у виші.

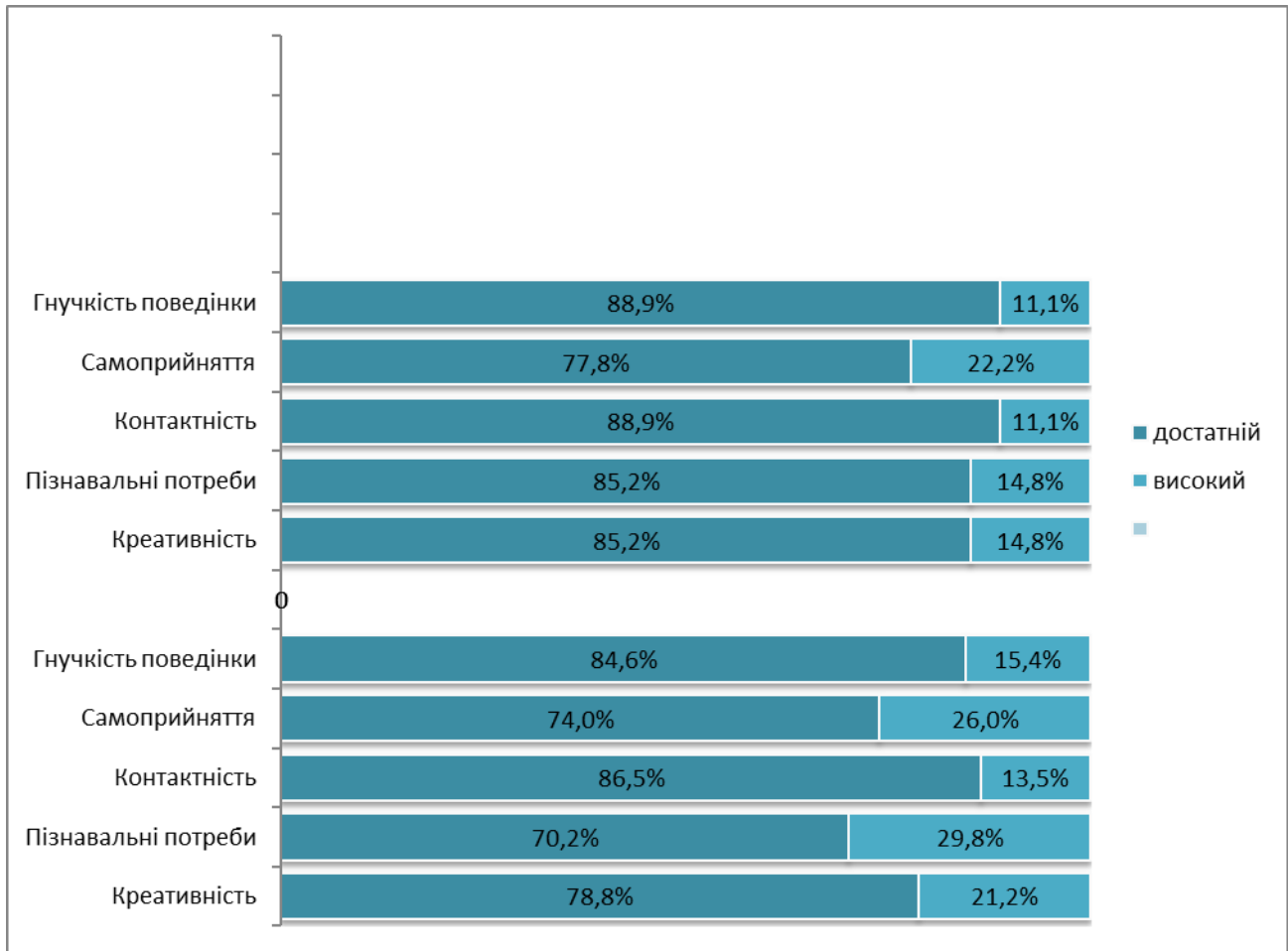


Рис. 3.2.1. Розподіл студентів ЕГ та КГ

(показник – значущість цінностей), констатувальний етап

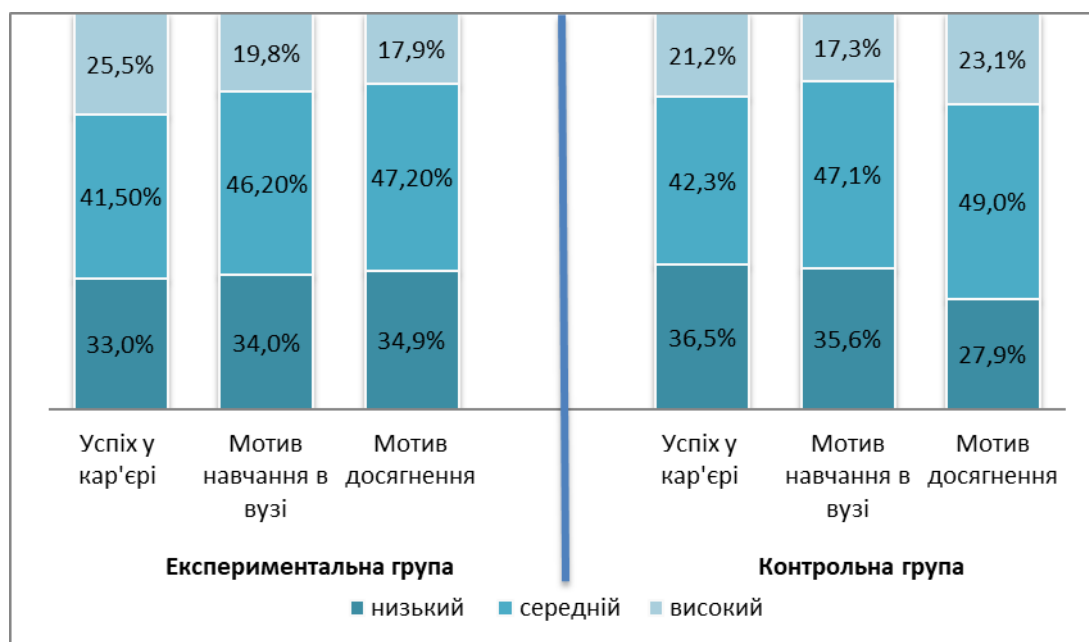


Рис. 3.2.2. Розподіл студентів ЕГ та КГ

(показник – мотиваційно-ціннісний), констатувальний етап

З метою визначення рівня сформованості готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою за показниками змістово-практичного критерію обрано такий діагностичний інструментарій (Додаток В):

1) тест самоактуалізації (САТ) – індивідуальні прояви самоактуалізації особистості в різних видах діяльності [370],

2) методика дослідження кар'єрної самоефективності (Н. Бетц, адаптація Д. Бондаренко, Є. Могільовкіна) – кар'єрна самоефективність, що характеризується високим рівнем професійної обізнаності, самооцінки, здатності до кар'єрного цілепокладання, планування, вирішення кар'єрних проблем [370];

3) тестування – з метою діагностики навчальних (академічних) здібностей;

4) методика діагностики стилів мислення (А. Алексєєв, Л. Громова);

5) методика незакінчених речень (авторська розробка).

Так, для виявлення індивідуальних проявів самоактуалізації особистості в різних видах діяльності використовувався тест самоактуалізації (САТ) Е. Шострома, в якому визначено достатній і високий рівні. Достатній рівень включає низький і середній, і вважається статистичною нормою за всіма шкалами.

З огляду на зміст компонентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (п.1.2) для діагностики рівня її сформованості нами акцентовано увагу на таких шкалах:

1) «Гнучкість поведінки» – особливості реалізації в діяльності цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатність особистості швидко реагувати на мінливу ситуацію, розумність, що важливо для досягнення успіху в професійній діяльності та кар'єрному розвитку.

2) «Самоприйняття» – ступінь прийняття людиною себе таким, як є, зі своїми достоїнствами і недоліками. Зовнішня оцінка не завжди об'єктивна і негативно впливає на розвиток особистості. Високий показник за цією шкалою

характеризує наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість, прагнення до успіху.

3) «Контактність» – здатність людини до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з оточуючими, до суб'єкт-суб'єктного спілкування, характеризує таку якість як комунікативність.

4) «Пізнавальні потреби» – виражене прагнення до поповнення знань, що є актуальним в сучасних умовах стрімкого оновлення інформації, технологій.

5) «Креативність» – характеризує вираженість творчої спрямованості особистості.

Зазначимо, що ці дві шкали діагностують ставлення до пізнання і рівень творчої спрямованості особистості та розцінюються як важливі елементи самоактуалізації.

Результати сформованості якостей, що діагностуються за цими шкалами у студентів ЕГ і КГ груп на констатувальному етапі, представлено на рис. 3.2.3.

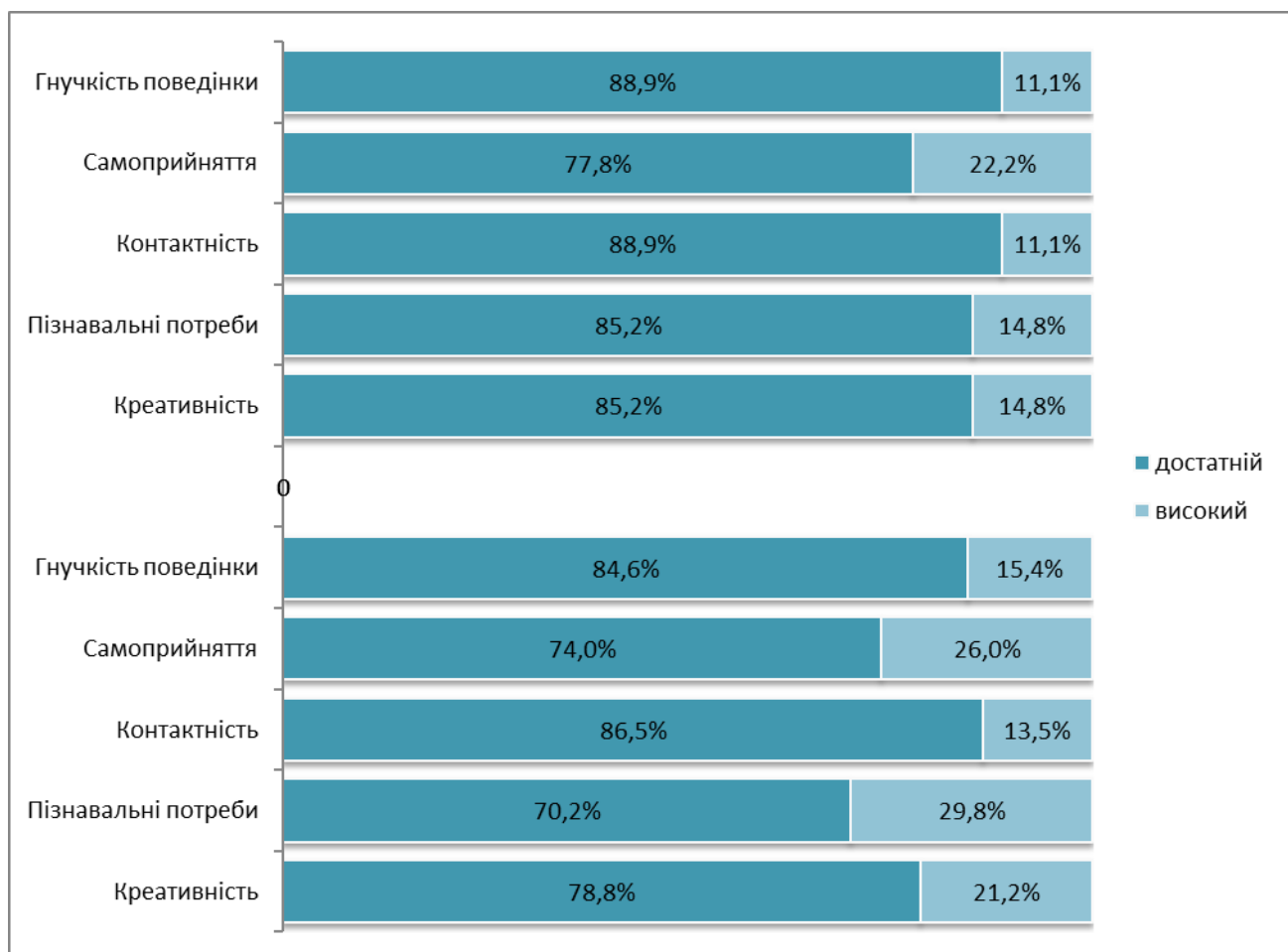


Рис. 3.2.3. Розподіл студентів ЕГ та КГ
(показник – якості, що визначаються шкалами тесту САТ),
констатувальний етап

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок про необхідність підвищення рівнів за всіма шкалами тесту, що характеризує прояв в діяльності особистісних якостей магістрантів, необхідних для успішної професійної діяльності та кар'єри, таких як гнучкість поведінки в діяльності і спілкуванні, наполегливість в досягненні мети, успіху, швидка адаптація до нових умов, адекватність самооцінки, комунікативність, здатність до пізнання, творчості.

Наступний аналізований показник змістовно-практичного критерію сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою - кар'єрна самоефективність.

Результати експериментальної і контрольної груп, отримані за методикою дослідження кар'єрної самоефективності, представлені на рис 3.2.4.

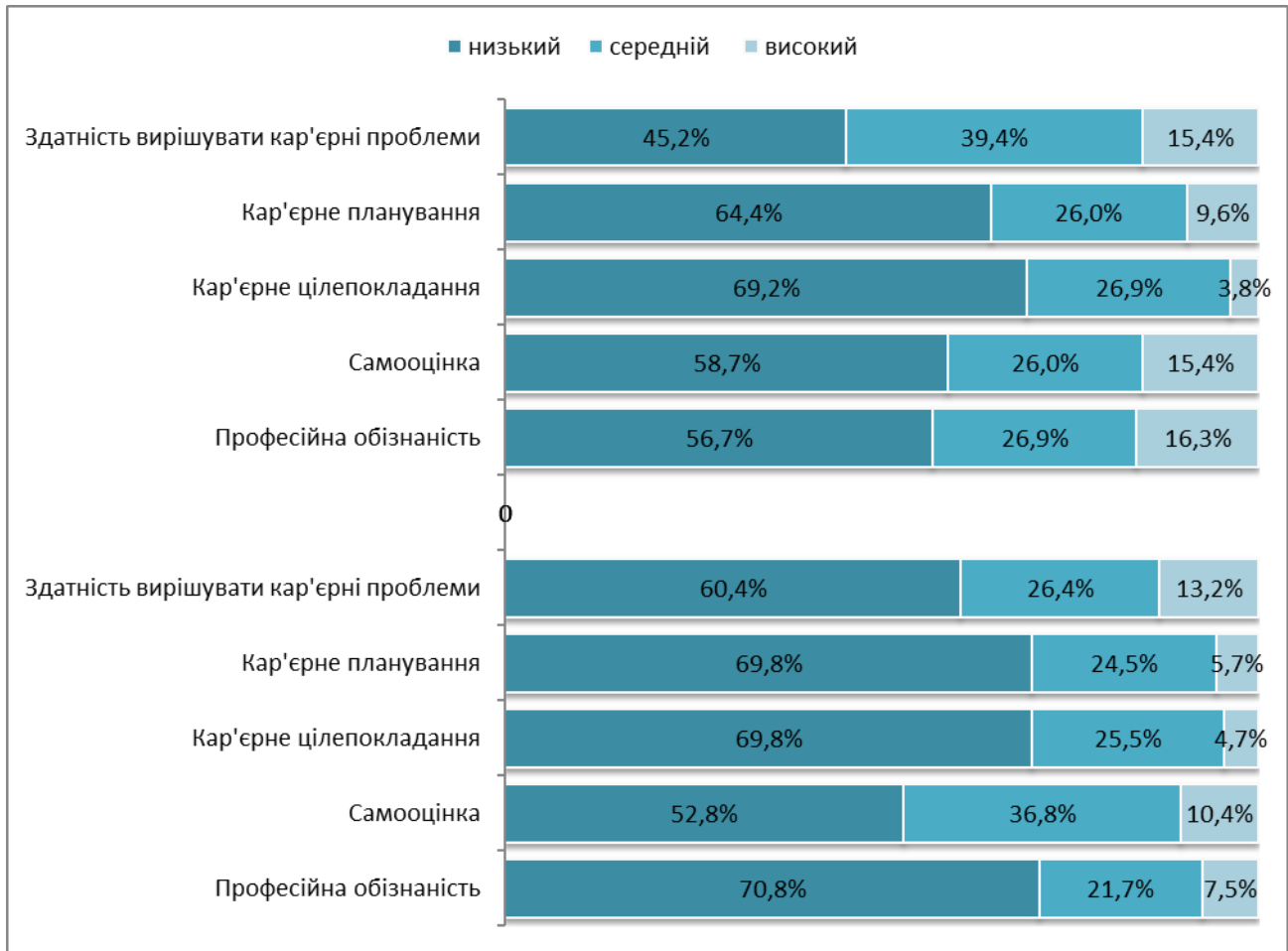


Рис. 3.2.4. Розподіл студентів EG та KG

(показник – кар'єрна самоефективність), констатувальний етап

Високою кар'єрною самоефективністю, пов'язаною з вірою в успіх, власні здібності вирішувати можливі кар'єрні проблеми, ставити цілі й планувати кар'єру, що призводить до позитивних результатів та сприяє підвищенню самооцінки особистості, характеризується незначний відсоток студентів п'ятого і шостого курсу. Більшість студентів має низьку кар'єрну самоефективність, підвищення рівня якої можливо через конкретні успіхи, які досягаються магістрантом в навчально-професійній діяльності.

Готовність майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою на етапі професійної підготовки залежить від розвитку та представленості навчальних (академічних) здібностей, діагностика яких здійснювалася шляхом тестування знань студентів

ЕГ та КГ з низки навчальних дисциплін, передбачених навчальним планом (Додаток Д, тести).

Рівні прояву академічних здібностей співвідносяться із рівнями засвоєння магістрантами навчального матеріалу, що визначалися із співвідношення кількості правильно виконаних тестових завдань і їх загальної кількості [163] (формула 3.1):

$$K_y = \frac{n}{N_{\max}} \quad (3.1)$$

де n - число правильних відповідей; N_{\max} - число питань, що містяться в завданні.

Прийнято вважати матеріал засвоєним, якщо K_y більше або дорівнює 0,7.

Результати зрізу успішності студентів ЕГ та КГ представлено у таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2

Рівні засвоєння професійних знань майбутніми магістрами міжнародних відносин (констатувальний етап), абс., %

Групи	К-сть студентів	Міжнародні системи та глобальний розвиток		Зовнішньополітична аналітика		Інформаційне суспільство		Різнниця K_y , %
		К-сть студентів, які дали правильні відповіді на всі запитання	K_y	К-сть студентів, які дали правильні відповіді на всі запитання	K_y	К-сть студентів, які дали правильні відповіді на всі запитання	K_y	
ЕГ	63	34	0,54	22	0,34	28	0,45	13
КГ	62	35	0,56	20	0,32	30	0,48	12

Дані таблиці 3.2.2 констатують факт недостатньої навчальної успішності з дисциплін професійної та практичної підготовки у переважній більшості учасників педагогічного експерименту. Найнижчими виявились показники засвоєння навчального матеріалу з дисципліни «Зовнішньополітична аналітика» – 0,34 в ЕГ та 0,32 у КГ відповідно. Отримані дані засвідчують, що переважна більшість студентів магістратури недооцінює важливість ґрунтовної фахової підготовки для успішної самореалізації у професії, становленні себе як професіонала, здатного мобільно реагувати вимоги ринку освітніх послуг та умов праці, стратегічно управляти діловою кар'єрою.

Готовність до стратегічного управління професійною кар'єрою як інтегративна особистісна якість зумовлюється різноманітністю індивідуальних проявів людини, що викликає різноманітність стилів мислення та своєрідність модернізації власної діяльності відповідно до усталених способів мислення. Так, професійне мислення може бути і аналітико-дискурсивним, і інтуїтивним, що характеризується швидкістю протікання, відсутністю чітко виражених етапів, мінімальною усвідомленістю [101].

Так, В. Алфімов [52] виділяє такі стилі мислення:

а) синтетичний стиль мислення – виявляється у створенні нового, оригінального, здатністю комбінувати та синтезувати не схожі, протилежні ідеї, погляди, здійснювати мисленнєві експерименти. Синтезатори створюють більш широку, узагальнювальну концепцію, що поєднує різноманітні підходи, вони намагаються «зняти протиріччя, об'єднати протилежні позиції»;

б) ідеалістичний стиль мислення – виявляється в інтуїтивних, глобальних оцінках без здійснення детального аналізу проблеми. Особливість такого стилю – підвищений інтерес до цілей, потреб, людських цінностей, моральних проблем. Ідеалісти успішно можуть вирішувати проблеми такого плану, важливими чинниками цього стилю є емоції, почуття, оцінки;

в) прагматичний стиль мислення – ґрунтується безпосередньо на особистісному досвіді, на використанні матеріалів та інформації, що є легкодосяжні, намагаючись скоріше отримати конкретний результат,

прагматики гарно відчувають кон'юнктуру, запити та пропозиції, успішно визначають тактику поведінки, уміють користуватися обставинами;

г) аналітичний стиль мислення – орієнтований на систематичний та всебічний розгляд питання або проблеми в її аспектах, що здаються об'єктивними критеріями, схильностями до логічного, методичного, ретельного (з акцентом на деталях) вирішення проблеми. Аналітики сприймають світ логічним, раціональним, упорядкованим, тому вони завжди шукають формулу, метод або систему, що веде до вирішення певної проблеми та піддається раціональному обґрунтуванню;

д) реалістичний стиль мислення – орієнтований на визнання фактів. На думку реалістів, реальним є те, що можливо безпосередньо відчутти, особисто побачити або почути, доторкнутися тощо. Реалістичне мислення характеризується конкретністю та установкою на виправлення, корекцію ситуацій до цілей досягнення певного результату.

З метою виявлення характерних типів мислення студентів ЕГ та КГ було здійснено тестування, яке показало домінування аналітичного стилю мислення у студентів, як ЕГ, так і КГ. Зокрема, 17,6 % – продемонстрували дуже високий рівень аналітичного мислення; 56,5% – високий; 16,1% – середній, 4,8% – низький. Характерно, що наші емпіричні дослідження не зафіксували дуже низького рівня аналітичності. Отримані емпіричні дані наочно ілюструють характерну однотайність в стилях мислення двох груп магістрантів. У відповідях на тестові завдання більшість студентів відмітила, що головне – проникнення в сутність, наповнення знання, де логічно усвідомлюються закони, закономірності, принципи розуміння певних понять, явищ, процесів.

Для того, щоб мобільно і гнучко вибудувувати стратегії ділової кар'єри, взаємодіяти з мисленнєвими моделями інших суб'єктів професійної діяльності, магістрант повинен мати інтегрально-креативний стиль мислення [103], що синтезує в собі і аналітично-дискурсивне, і інтуїтивне мислення та визначається дослідниками як *мобільнеповномозкове мислення*, яке характеризується повнотою обсягу людських можливостей, цілісними, багатограними,

голографічними структурами, мисленням на високому духовному рівні, що відображає намагання до досконалості, професіоналізму та духовної цілісності особистості.

Важливим моментом у дослідженні когнітивної сфери магістрантів у контексті нашого дослідження стало з'ясування рівня обізнаності майбутніх фахівців з міжнародних відносин щодо сутності поняття «стратегічне управління професійною кар'єрою» та характерних його ознак. З цією метою нами було розроблено опитувальник, побудований за принципом незакінчених речень (додаток Ж).

Аналіз результатів анкетування студентів дозволив зробити висновок: близько третини студентів не знають видів майбутньої професійної діяльності, не володіють інформацією про необхідні компетенції, можливості кар'єрного зростання; значна частина (близько 2/3) стверджують, що або знають, або мають про них уявлення, в той час як тільки 13,2% студентів ЕГ і 12,5% КГ стверджують, що ознайомилися з державними освітніми вимогами за ступенями бакалавра і магістра.

Визначення рівня сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою за оцінно-продуктивним критерієм здійснювалося за допомогою таких методик (Додаток З):

1) опитувальник КОН (В. В. Синявський, В. А. Федорошин) - комунікативні та організаторські схильності [370],

2) методика дослідження самооцінки особистості (С. А. Будассі) - рівень самооцінки (наскільки співвідносить свої можливості і здібності, досить критично ставиться до себе, прагне реально дивитися на свої невдачі і успіхи, намагається ставити перед собою досяжні цілі);

3) Опитувальник «копінг-стратегії» (Р.Лазарус).

За результатами тесту-питальника КОН (комунікативних та організаторських нахилів), лише 4,8% респондентів ЕГ і 6,4% КГ мають дуже високий рівень зазначених нахилів. Таких респондентів характеризує виражена

потреба в комунікативній та організаторській діяльності, активне орієнтування в складних життєвих та професійних ситуаціях, уміння приймати самостійні рішення, відстоювати власну думку.

Високий рівень комунікативних та організаторських нахилів виявлено у 16,1% студентів ЕГ та 17,7% КГ. Вони зазначили, що майбутня професійна діяльність принесе їм задоволення; вони з легкістю взаємодіють зі студентами під час навчально-виробничих практик, викладачами, одногрупниками, виявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати самостійні рішення в складних ситуаціях.

Середній рівень комунікативних та організаційних здібностей характерний для 32,25% студентів ЕГ та 33,8% респондентів КГ. Вони також намагаються спілкуватися, відстоювати свою думку, планувати свою роботу, але потенціал здібностей не зовсім стійкий. Ця група студентів має потребу в системній, цілеспрямованій роботі з формування проектно-конструктивних здібностей. Значними виявились показники прояву комунікативних нахилів студентів обох груп (рис. 3.2.5). Вони не мають потреби в спілкуванні, відчують себе комфортно лише на одинці з собою, у них обмежене коло знайомих, мають труднощі в налагодженні контактів зі студентською аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій обстановці, важко переносять образи, не виявляють

ініціативи.

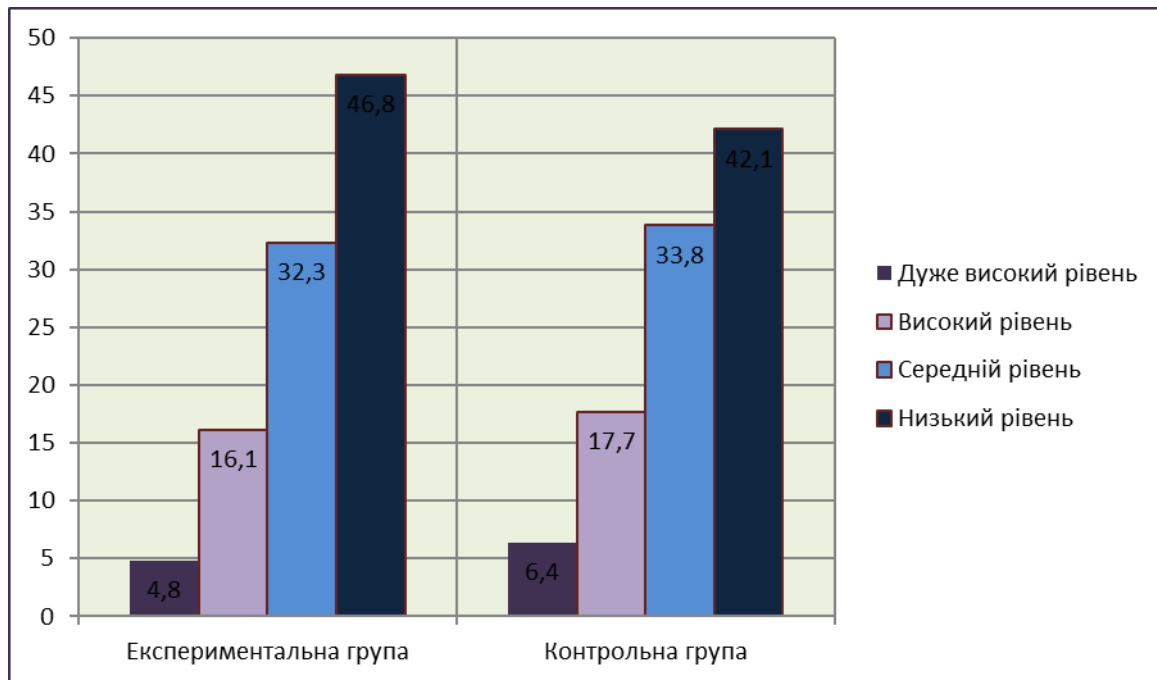


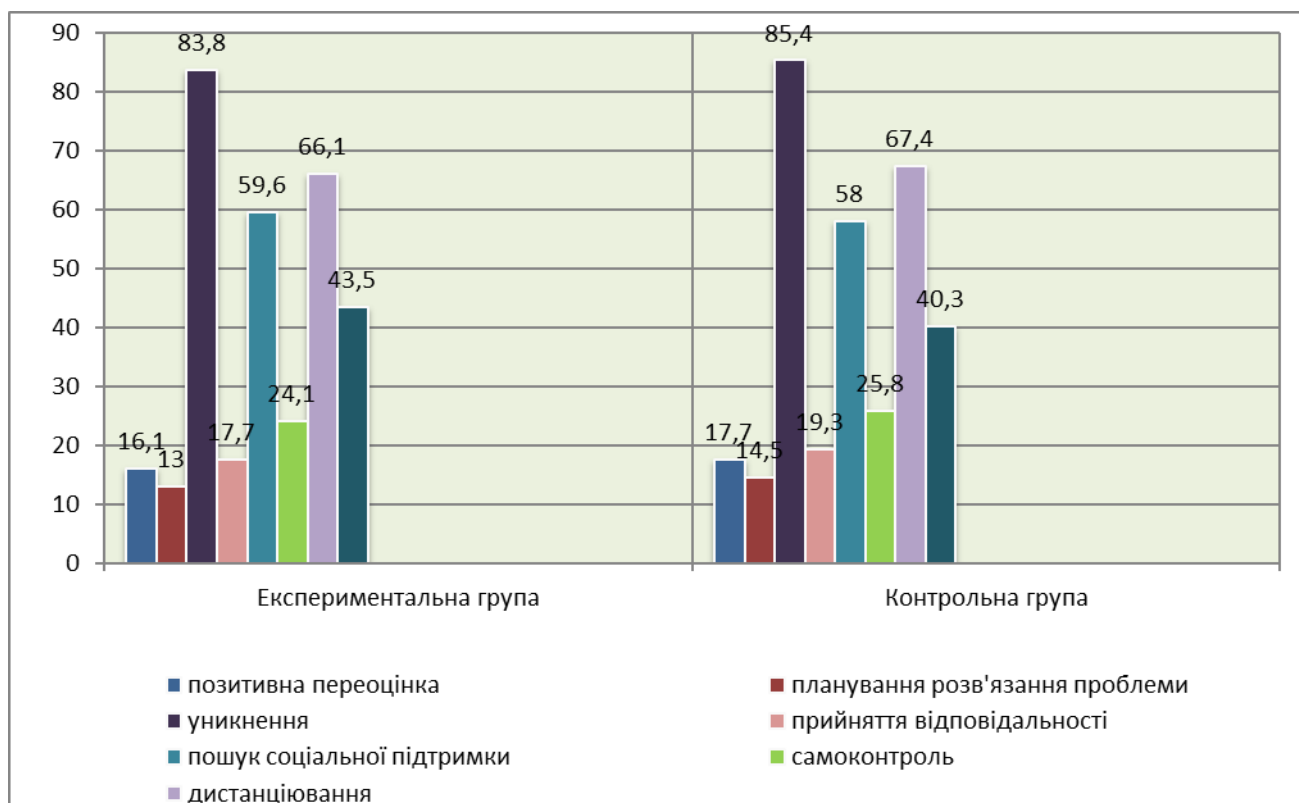
Рис. 3.2.5. Розподіл респондентів ЕГ та КГ за рівнями комунікативних та організаційних нахилів (констатувальний етап, %)

Результати діагностики самооцінки студентів показали: близько третини студентів мають занижену самооцінку, що призводить до невпевненості, боязкості, зайвої самокритики до себе, відсутності ініціативи і, отже, труднощі в реалізації своїх здібностей. 16% студентів ЕГ і 9,6% КГ мають високий рівень самооцінки, що говорить про те, що це впевнені в собі люди, які правильно порівнюють свої можливості і здібності, прагнуть реально дивитися на свої успіхи і невдачі та ставлять досяжні цілі.

Здатність до усвідомленого управління навчальною та професійною діяльністю майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин діагностувалась за допомогою опитувальника «Копінг-стратегії» (Р. Лазарус). Зокрема, методика дає можливість виявити такі копінг-стратегії: 1) конфронтативний копінг – агресивні зусилля, спрямовані на зміну ситуації; 2) дистанціювання – когнітивні зусилля, спрямовані на віддалення ситуації та зменшення її значущості; 3) самоконтроль – зусилля для регулювання своїх почуттів та дій; 4) пошук соціальної підтримки – зусилля, спрямовані на пошук інформаційної, дійової та емоційної підтримки; 5) прийняття відповідальності – прийняття

своїї ролі в розв'язанні проблеми: зусилля спрямовані на її розв'язання; б) планування розв'язання проблеми – зусилля, спрямовані на зміну ситуації з використанням аналітичного підходу до вирішення ситуації; 7) позитивна переоцінка – зусилля, спрямовані на створення позитивного значення ситуації для особистісного зростання (рис. 3.2.6).

Використання цієї методики мотивується тим, що наявність у магістрантів продуктивних стратегій подолання стресових ситуацій (самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, планування, позитивна переоцінка) свідчить про високий рівень умінь свідомого керування професійною поведінкою, гнучкого реагування на стресові ситуації. Окрім цього, поняття копінгу (поведінка у стресових ситуаціях, вольова поведінка) тісно пов'язане із локусом контролю особистості, самооцінкою. Так, магістранти, яким притаманні продуктивні стратегії поведінки схильні вважати себе здатними контролювати хід подій у майбутній професійній діяльності, характеризуються вміннями самоменеджменту, стратегічного управління професійною кар'єрою.



**Рис. 3.2.6. Копінг-стратегії респондентів ЕГ та КГ
(констатувальний етап), %**

Результати діагностики (рис. 3.2.6) засвідчують переважання у магістрантів КГ та ЕГ непродуктивних стратегій копінг-поведінки, зокрема: уникнення розв'язання проблеми – 83,8% (ЕГ), 85,4 % (КГ); дистанціювання – 66,1% (ЕГ), 67,4 % (КГ), конфронтація – 43,5% (ЕГ), 40,3% (КГ).

Серед позитивних копінг-стратегій у вибірці респондентів значимим є показник лише стратегії пошуку соціальної підтримки – 59,6% (ЕГ), 58,0% (КГ). Слід зауважити, що недостатньо сформованими у респондентів ЕГ та КГ виявились такі продуктивні копінг-стратегії професійної поведінки, як: планування розв'язання проблеми, прийняття відповідальності, самоконтроль, позитивна переоцінка. Зазначене актуалізує необхідність удосконалення технології професійної підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин у контексті цілеспрямованого формування рефлексивних та регулятивно-оцінних умінь та навичок.

Таким чином, на основі урахування рівнів окремих системних показників діагностичних критеріїв на констатувальному етапі було визначено початковий рівень сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою студентів факультету міжнародних відносин.

Так, кожен із системних показників діагностичних критеріїв оцінювався коефіцієнтом (K_1, K_2, K_3, \dots), який обчислювався за формулою:

$$K = S : T,$$

де S – сума балів, які набрав студент при оцінюванні сформованості конкретного компонента готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою за визначеним критерієм та показниками, а T – максимально можлива кількість балів.

Після підрахування коефіцієнту кожного з критеріїв обчислювався середній коефіцієнт за формулою, запропонованою в роботі С. Гончаренка [131].

$$K = (K_1 + K_2 + K_3) : 3$$

За середнім коефіцієнтом визначались рівні сформованості досліджуваних компонентів, а також узагальнений показник сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою. Високий (стабільний) рівень – до 0,8 балів, середній (умовний) – до 0,6 балів, низький (пасивний) до 0,3 бала.

Розподіл магістрантів за рівнями готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою здійснювався за формулою:

$$C_{\%} = C \div N \cdot 100\%,$$

де рівні позначались відповідно C_B , C_C , C_H ,

загальна кількість студентів – N .

Статистичне опрацювання результатів діагностувальних зрізів на основі визначених критеріїв та показників дозволило визначити рівні сформованості кожного із компонентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (таблиця 3.2.3).

Як свідчать дані діагностувальних зрізів, рівень готовності магістрантів до стратегічного управління професійною кар'єрою контрольної та експериментальної груп є недостатнім. Низький рівень готовності за особистісно-спонукальним критерієм характерним є для більшості магістрантів (76,56 % та 75,0 % студентів). Рівні сформованості наступних критеріїв – змістовно-практичного та оцінно-продуктивного – виявилися також низькими.

Таблиця 3.2.3

Сформованість компонентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою

(у % від загальної кількості студентів у вибірці)

Компоненти	Експериментальна група			Контрольна група		
	Рівні сформованості					
	Н	С	В	Н	С	В
Мобілізаційно-аксіологічний	76,56	21,88	1,56	75,00	21,88	3,20

Стратегічно-операційний	77,3 4	19, 53	3,1 2	77, 34	19, 85	3,1 2
Рефлексивно-коригувальний	78,1 3	20, 31	1,5 6	76, 56	21, 88	1,5 6

Примітка: Н- низький (пасивний) рівень; С – середній (умовний) рівень; В – високий (стійкий) рівень.

У відповідності з критеріями сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою було проаналізовано актуальний рівень цього утворення як узагальнений показник. Результати аналізу подано на рис. 3.2.7.

Дані таблиці засвідчують, що відсоткові показники рівнів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою є наближено однаковими для магістрантів обох груп. Так, низьким рівнем готовності характеризуються 77,34 % респондентів ЕГ та 76,56 % респондентів КГ. Незначними виявилися і показники середнього рівня готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (20,3 % та 21,0 % магістрантів експериментальної та контрольної груп відповідно).

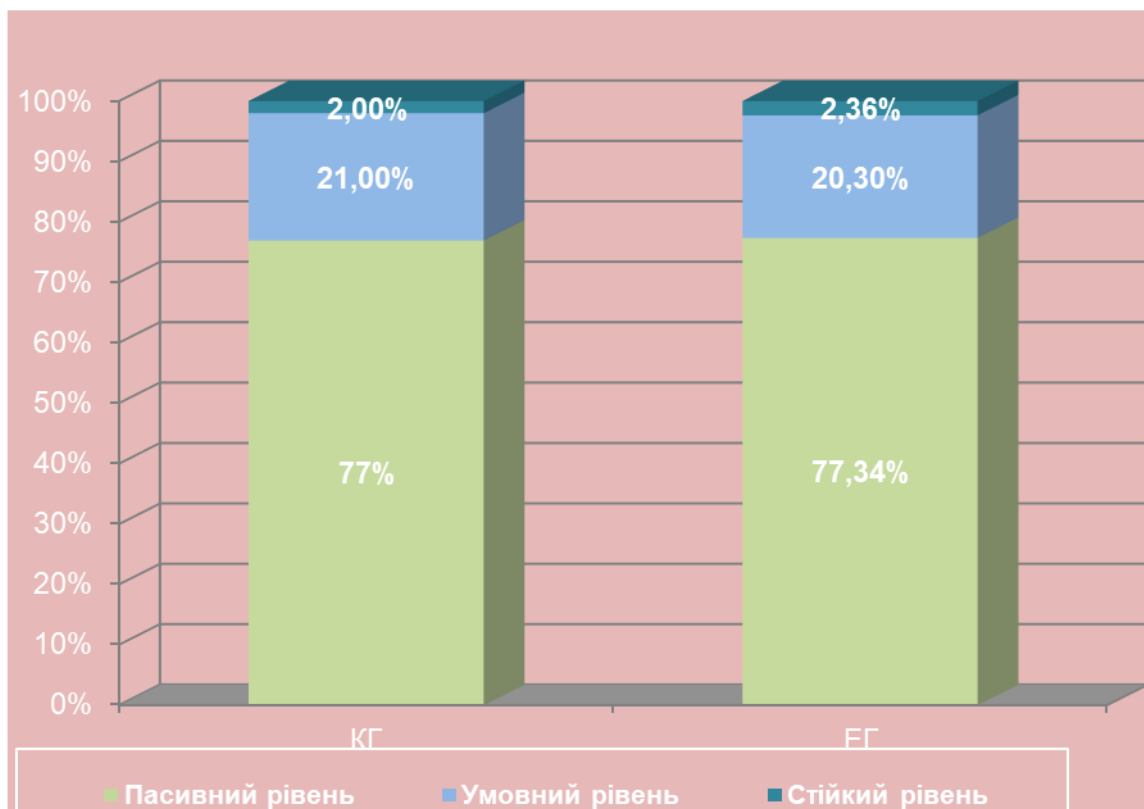


Рис. 3.2.7. Рівні готовності магістрантів до стратегічного управління професійною кар'єрою (констатувальний етап)

Загалом результати констатувального етапу дослідження дозволили зробити висновок про те, що реальний стан сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою не відповідає сучасним вимогам педагогічної практики та суспільства, а тому потребують кардинальних змін організаційно-методичні та психолого-педагогічні умови забезпечення цього процесу.

3.3. Аналіз результатів експериментально-дослідницької роботи

Із метою простеження динаміки рівня підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою було здійснено повторні діагностичні процедури щодо визначення змін в рівнях сформованості компонентів цього новоутворення за розробленими показниками та критеріями.

Діагностичні методики, що використовувались на даному етапі дослідження, були ідентичними методикам початкового констатувального етапу педагогічного експерименту.

Аналіз отриманих даних дозволяє констатувати, що в результаті реалізації педагогічних умов підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у професійній освіті у магістрантів експериментальної групи відзначені позитивні зміни рівнів сформованості досліджуваного новоутворення за всіма показниками критеріїв оціночно-діагностичного комплексу.

Зокрема, на 28,32% збільшилася кількість магістрантів з високим рівнем значущості успіху в кар'єрі, 30,2% магістрантів змінили своє ставлення до освіти як до формального перебування у виші задля отримання диплома, у 53,8% здобувачів магістерського рівня освіти змінилася мотивація на досягнення, прагнення до успіху (рис. 3.3.1).

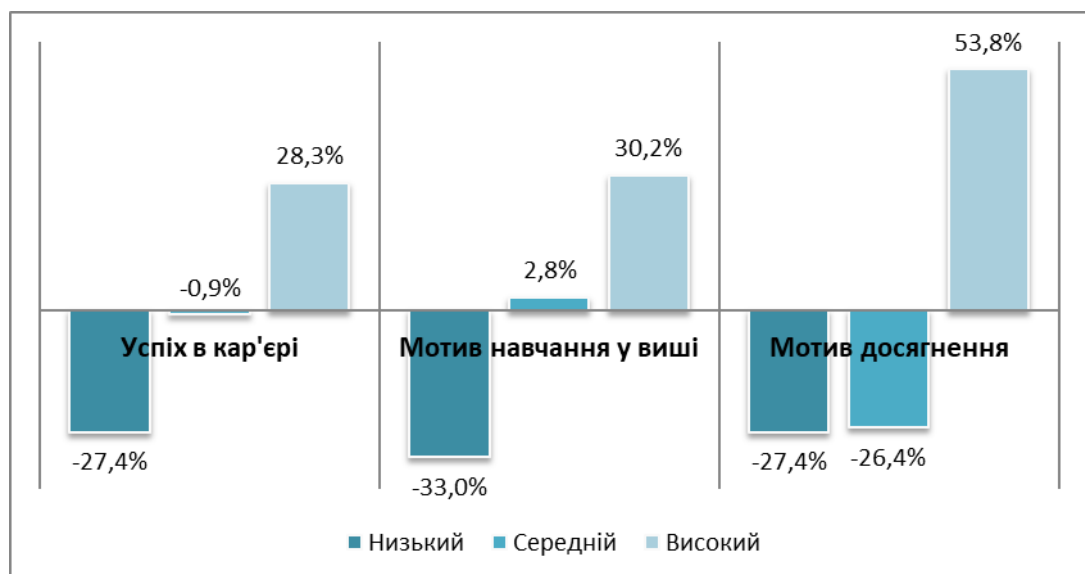


Рис. 3.3.1. Розподіл магістрантів ЕГ

(показник – мотиваційна спрямованість), контрольний етап

Суттєво, що 23,6% майбутніх магістрів, які вважали, що їх інтереси лежать поза діяльністю, пов'язаною з міжнародними відносинами, за рахунок збагачення знань про види професійної діяльності, використання особистісно

орієнтованих педагогічних технологій, змінили свою думку і самовизначились в пріоритетах (рис. 3.3.2).

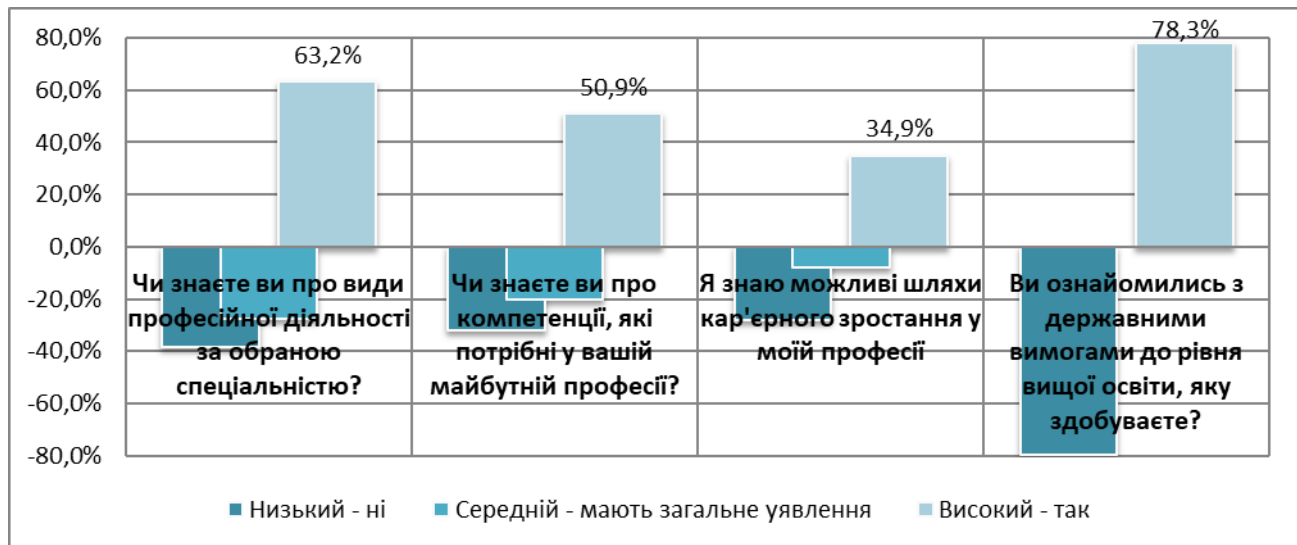


Рис. 3.3.2. Розподіл магістрантів ЕГ

(показник – кар'єрні цілі), контрольний етап

Магістранти ЕГ в переважній більшості ознайомилися з вимогами до результатів освіти згідно з держстандартами, видами діяльності, напрямками кар'єрного розвитку, що проілюстровано на рис.3.3.2.

Змінилися в бік збільшення від 9,4 до 25,4% показники емоційного інтелекту: емоційна обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей і в цілому інтегративний рівень емоційного інтелекту. Підвищення частки високого рівня за даними шкалами свідчить, про позитивні зміни в розумінні магістрантів своїх емоцій і почуттів, емоцій і почуттів інших людей, що полегшує взаємодію з оточуючими (рис. 3.3.3).

Контрольна діагностика здійснювалась також за методикою Є. Шострома «Опитувальник особистісної орієнтації». За шкалою «Пізнавальні потреби» респонденти ЕГ продемонстрували домінування високого (53,2%) та середнього (46,8%) рівнів сформованості пізнавальних потреб, відкритості до пізнання нового, відчуття задоволення від інтелектуально-пізнавальної діяльності. Однак, новизна як стимул пізнавальної діяльності виявився дієвим лише для 24,1% респондентів КГ.

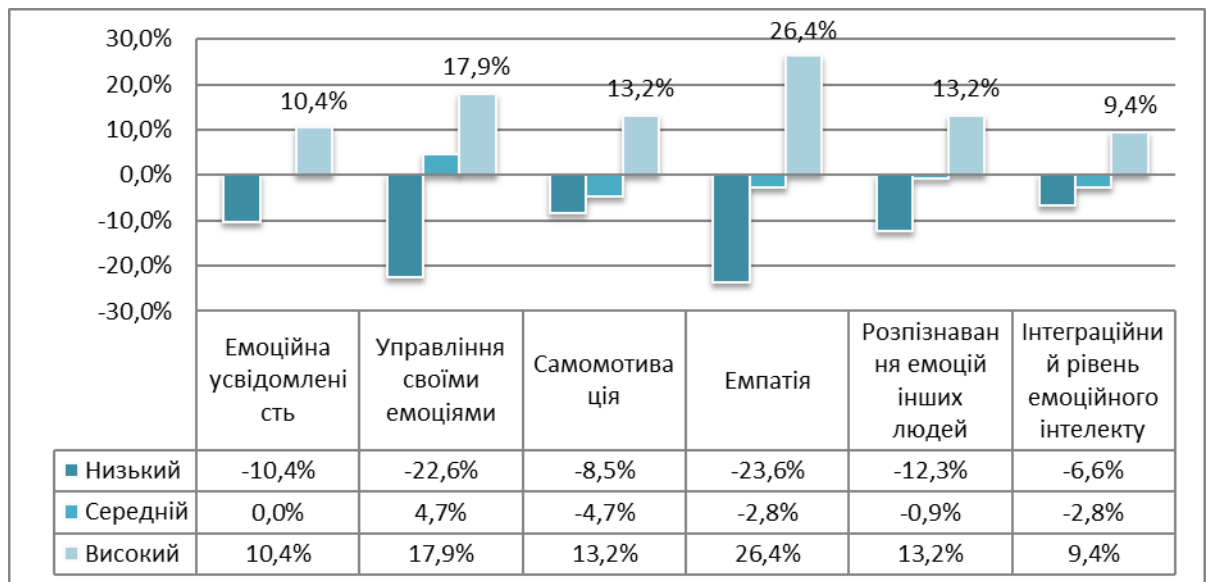


Рис. 3.3.3. Розподіл магістрантів ЕГ

(показник – емоційний інтелект), контрольний етап

Особистісні орієнтації магістрантів за шкалою «Часова компетентність» характеризуються позитивними змінами, які спостерігалися як в ЕГ, так і КГ: магістранти оцінили себе здатними відповідати за своє життя, автономно і гнучко вирішувати професійні і життєві ситуації з проєкцією на майбутнє.

Показники шкали «Спонтанність» на контрольному етапі знизились у респондентів як ЕГ, так і КГ, що свідчить про сформованість внутрішнього локусу контролю, навичок саморегуляції та самодисципліни, прояву вольових зусиль.

За шкалою «Контактність» магістранти ЕГ продемонстрували вищі показники, у порівнянні з КГ. У 82,2 % респондентів ЕГ та 51,6,7% магістрантів КГ виявлено здатність легко встановлювати міцні та доброзичливі стосунки із оточуючими, засвоювати нові знання та досвід, проявляти непідробний інтерес до об'єктів і явищ навколишньої дійсності, бути активними учасниками ділової і соціальної комунікації.

Значно, більш ніж на 30%, підвищилися рівні прояву в діяльності особистісних якостей магістрантів, без яких неможлива успішна професійна діяльність і кар'єрне зростання: адекватна поведінка в діяльності і спілкуванні, досягнення мети, успіху, швидка адаптація до нових умов, адекватна

самооцінка, комунікативність, здатність до пізнання, самоосвіти і творчості, подолання труднощів (рис. 3.3.4).

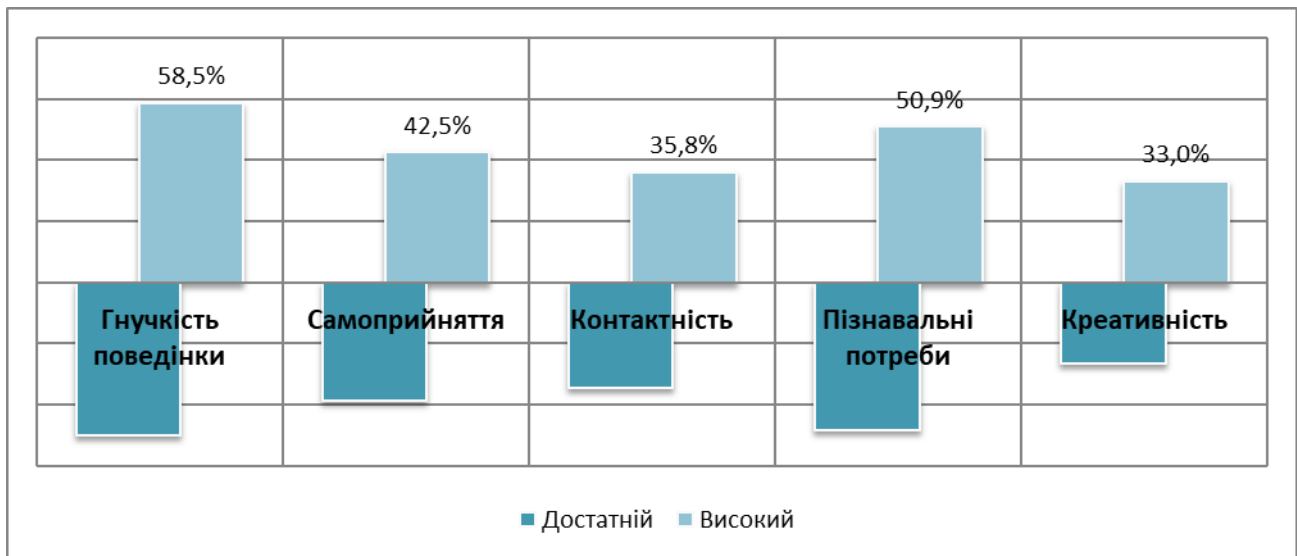


Рис. 3.3.4. Розподіл магістрантів ЕГ

(показники – стратегічно-операційного компоненту), контрольний етап

Окрім цього, 38,7% респондентів ЕГ стали більш активні в пошуках інформації про професії та шляхи кар'єрного росту, 17,9% стали більш реально оцінювати свої здібності, 55,7% стали активніше ставити кар'єрні цілі і планувати кар'єру, 40,6% магістрів стали сильніше вірити у свої здібності і розв'язувати кар'єрні проблеми.

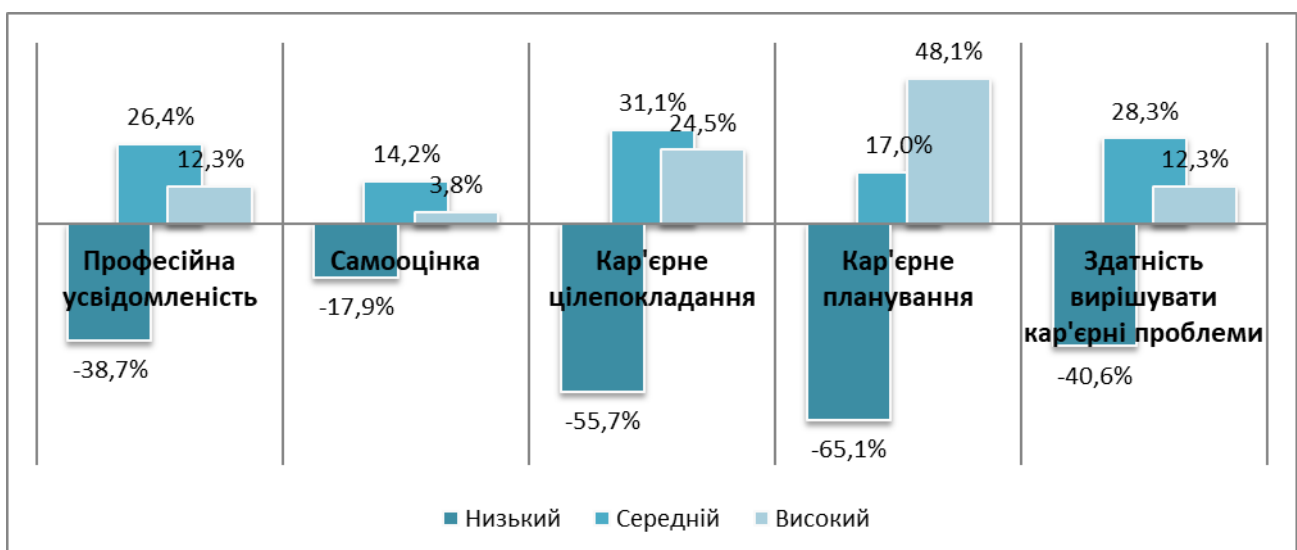


Рис. 3.3.5. Розподіл магістрантів ЕГ

(показник – кар'єрна самоефективність), контрольний етап

На 26,4% зменшилася кількість магістрантів з низьким рівнем самооцінки в бік збільшення середнього та високого рівня, що свідчить про зростання кількості магістрантів з адекватною самооцінкою, що дозволяє ставити досяжні цілі, в тому числі і в кар'єрі.

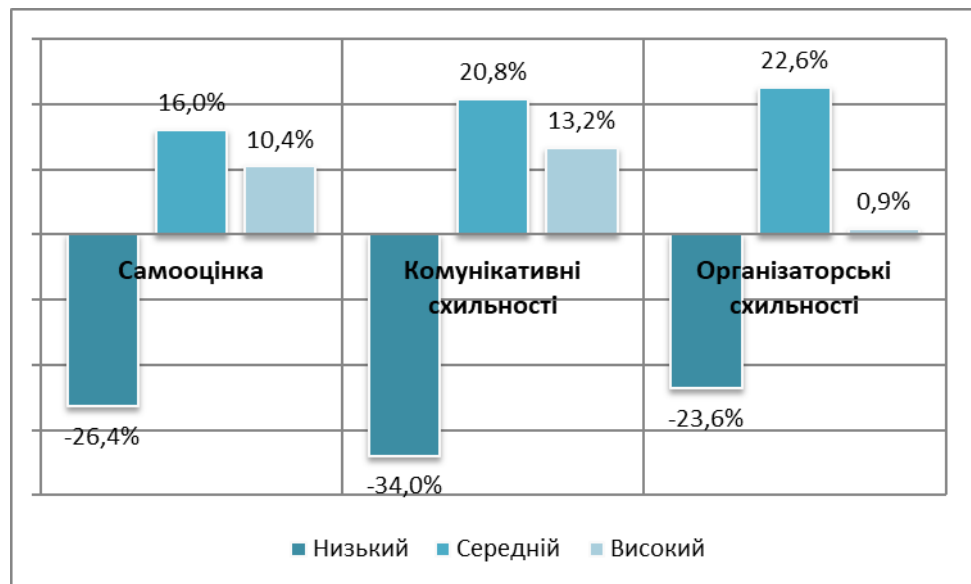


Рис. 3.3.5. Розподіл магістрантів ЕГ

(показники – оцінно-продуктивного критерію), контрольний етап

Результати діагностики копінг-стратегій магістрантів засвідчують переважання у респондентів ЕГ продуктивних стратегій копінг-поведінки: планування розв'язання проблеми (76 %), позитивна переоцінка (66,1 %), прийняття відповідальності (77,4 %). Магістрантам КГ властивими є низка непродуктивних стратегій копінг-поведінки: уникнення (55,0 %), дистанціювання (61,3%), конфронтативний копінг (40,3 %).

За результатами контрольного експерименту було визначено динаміку рівнів готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у ЕГ та КГ (табл. 3.3.1).

Таблиця 3.3.1

Сформованість компонентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою на контрольному етапі (у % від загальної кількості магістрантів у вибірці; об'єм вибірки: експериментальна група – 62 особи; контрольна група – 63 особи)

Компоненти готовності	Експериментальна група			Контрольна група		
	Рівні сформованості					
	Пасивний	Умовний	Стійкий	Пасивний	Умовний	Стійкий
Мобілізаційно-аксіологічний	6,46	16,13	77,41	19,04	52,38	28,58
Стратегічно-операційний	8,06	24,2	67,74	22,3	58,74	19,05
Рефлексивно-коригувальний	11,0	21,0	68,0	27,0	63,5	9,5

Аналіз результатів формувального етапу експерименту на основі обґрунтованих вище критеріїв виміру рівнів сформованості мобілізаційно-аксіологічного, стратегічно-операційного та рефлексивно-коригувального компонентів переконливо свідчить про статистично значуще зростання показників готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою у магістрантів експериментальних груп порівняно з контрольними.

Отримана статистично значуща різниця коефіцієнтів готовності магістрантів експериментальних груп до і після формувального етапу дослідження засвідчила, що в експериментальних групах, на відміну від контрольних, зменшилась кількість магістрантів із пасивним рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (на констатувальному етапі – 29,0%), водночас зросла

кількість магістрантів зі стійким (до 73 %) рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (рис. 3.3.6).

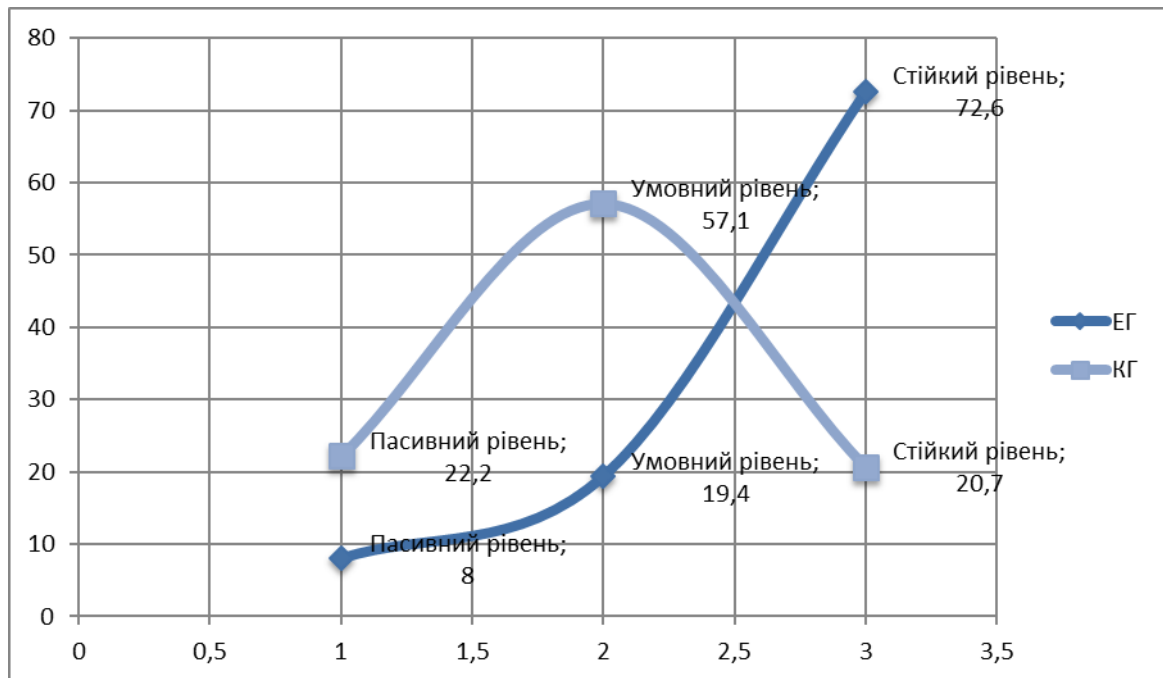


Рис. 3.3.6. Рівневий розподіл респондентів за рівнями сформованості готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (контрольний етап, %)

У процесі формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою існує проблема визначення закономірності підвищення її рівня. Для розв'язання цієї проблеми доцільно використовувати статистичні дані, що характеризують вплив розроблених педагогічних умов на підвищення рівня готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою. Такий статистичний матеріал ми отримали за допомогою описаних діагностичних контрольних робіт (п. 3.3.2), проведених для студентів V курсів на початку та наприкінці формувального етапу експерименту та за допомогою результатів оцінювання науково-виробничої практики, середні бальні оцінки яких подано в табл. 3.3.2. Відповідно до них, для визначення закономірності підвищення рівня досліджуваної готовності можна застосовувати експертні оцінки або апарат дисперсійного аналізу. З цією метою розглянемо

модель параметричної класифікації визначення закономірності підвищення рівня згаданої готовності, розробленої науковцями [131, 163] на прикладі однієї групи – ЕГ 1

Таблиця 3.3.2

**Середні бальні оцінки діагностичних контрольних робіт
і науково-виробничої практики**

п/п	ЕГ 1		ЕГ 2		ЕГ 3		ЕГ 4		ЕГ 5	
	початок експер . x_1	інець експер т. x_2	початок експер . x_1	інець експер т. x_2	почато к експер . x_1	інець експерт . x_2	початок експер. x_1	інець експер т. x_2	початок експер . x_1	інець експер т. x_2
	2	2	2	2	,5	,5	3	3	2	2
	,5	,5	2	3	,5	,5	,5	2	2	2
	,5	2	,5	2	,5	,5	2	2	3	3
	,5	1	,5	,5	,5	,5	1	1	2	2
	,5	1	,5	,5	,5	,5	,5	,5	,5	2
	3	3	,5	2	,5	,5	,5	,5	2	2
	2	2	,5	,5	2	,5	2	,5	,5	,5
	,5	2	,5	,5	2	,5	,5	,5	,5	,5
	,5	2	2	,5	2	2	,5	,5	2	2
0	2	2	,5	,5	2	2	,5	2	2	2
1	,5	2	2	2	2	2	,5	2	2	2
2	,5	,5	2	2	,5	,5	,5	,5	2	,5
3	,5	,5	,5	,5	,5	,5	2	2	2	,5
4	,5	2	,5	,5	2	,5	2	2	2	,5
5	,5	,5	2	,5	,5	,5	,5	2	2	,5
6	,5	1	2	,5	2	,5	2	2	2	,5

7	2	2	2	,5	,5	,5	,5	,5	,5	,5	,5
8	3	3	2	2	,5	2	,5	,5	,5	2	2
9	,5	,5	2	2	,5	,5	,5	,5	,5	2	3
0	2	2	,5	3	2	2	,5	,5	2	2	2
1	,5	,5	2	2	,5	,5	2	2	,5	,5	2
2	2	2	,5	,5	,5	,5	2	,5	2	,5	2
3	2	2	,5	,5	1	2	2	,5	2	2	2
4	,5	,5	2	2	2	,5	,5	3	3	3	3
5	,5	2	2	3	2	,5	2	2	,5	2	2

Параметричний підхід базується на спрямуванні визначення області (під областю розуміємо сукупність k навчальних предметів, де $k=1, \dots, n$) найбільшої ефективності впливу розроблених та впроваджених педагогічних умов на підвищення рівня готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Процес параметричної класифікації починається з чіткого визначення основних параметрів, що впливають на формування готовності.

Далі визначається набір критеріїв оптимальності (або окремих критеріїв), за допомогою яких буде здійснюватись оцінка якості педагогічних умов підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Продуктивність параметричної класифікації у процесі навчальної діяльності тим вище, чим більше враховується параметрів, і при цьому використовується декілька критеріїв оптимальності організації підготовки майбутніх магістрів-міжнародників.

На основі методу дисперсійного аналізу, досконало описаного науковцями [131, 163], визначаємо ефективність підвищення рівня готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Головна ідея методу полягає в тому, що загальна дисперсія

поділяється на частини, після чого вони порівнюються між собою. При цьому допускається, що коли результати спостереження представляють собою випадкову вибірку з нормально розподіленої генеральної сукупності, то значення всіх дисперсій повинно бути приблизно пропорційним ступеням свободи, з якими вони обраховуються. Кожну з них можна розглядати як наближене значення генеральної дисперсії, вільної від постійної похибки. Припускається, що розходження можуть бути лише випадковими. Таким чином, висувається “нульова гіпотеза”, і вплив досліджуваного фактора може бути доведений лише відхиленням цієї гіпотези. Вона відкидається, якщо розбіжність дисперсії перевищує деякі відомі границі при заданому числі ступенів свободи та прийнятій ймовірності, якій ми довіряємо.

Як зазначалося раніше, дослідження підвищення рівня готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою було проведено за допомогою вхідного та вихідного контролю формульованого експерименту. Результати контролю групи ЕГ 1 подані у наведеній нижче табл. 3.3.3, а саме: середні бальні оцінки діагностичних контрольних робіт і науково-педагогічної практики, їх середнє, відхилення від середніх, квадрати відхилення від середніх та сума цих квадратів.

Таблиця 3.3.3

**Загальні результати діагностичного контролю на II етапі
експериментального навчання студентів V курсу групи ЕГ 1**

Оцінки вхідного контролю			
п/п	бальні оцінки x_1	Відхилення від середнього $\bar{x}_1 - x_1$	Квадрат відхилення від середнього $(x_1 - \bar{x}_1)^2$
	2	0,00	0,00
	2,5	0,50	0,25
	1,5	-0,50	0,25
	1,5	-0,50	0,25
	1,5	-0,50	0,25

Оцінки вихідного контролю			
п/п	бальні оцінки x_2	Відхилення від середнього $\bar{x}_2 - x_2$	Квадрат відхилення від середнього $(x_2 - \bar{x}_2)^2$
	2	-0,12	0,01
	2,5	0,38	0,14
	2	-0,12	0,01
	1,5	-0,62	0,38
	1,5	-0,62	0,38

	3	1,00	1,00
	2	0,00	0,00
	1,5	-0,50	0,25
	1,5	-0,50	0,25
0	2	0,00	0,00
1	1,5	-0,50	0,25
2	2,5	0,50	0,25
3	2,5	0,50	0,25
4	1,5	-0,50	0,25
5	2,5	0,50	0,25
6	1,5	-0,50	0,25
7	2	0,00	0,00
8	3	1,00	1,00
9	2,5	0,50	0,25
0	2	0,00	0,00
1	1,5	-0,50	0,25
2	2	0,00	0,00
3	2	0,00	0,00
4	2,5	0,50	0,25
5	1,5	-0,50	0,25
	Середні бальні оцінки $\bar{x}_1 = 2,00$	Сума квадратів відхилення від середніх $\sum (x_1 - \bar{x}_1)^2 = 6,00$	

	5		
	3	0,88	0,77
	2	-0,12	0,01
	2	-0,12	0,01
	2	-0,12	0,01
0	2	-0,12	0,01
1	2	-0,12	0,01
2	2,5	0,38	0,14
3	2,5	0,38	0,14
4	2	-0,12	0,01
5	2,5	0,38	0,14
6	1,5	-0,62	0,38
7	2	-0,12	0,01
8	3	0,88	0,77
9	2,5	0,38	0,14
0	2	-0,12	0,01
1	1,5	-0,62	0,38
2	2	-0,12	0,01
3	2	-0,12	0,01
4	2,5	0,38	0,14
5	2	-0,12	0,01
	Середні бальні оцінки $\bar{x}_2 = 2,12$	Сума квадратів відхилення від середніх $\sum (x_2 - \bar{x}_2)^2 = 4,14$	
Загальна середня бальна оцінка $\bar{x} = 2,06$			

Проілюструємо аналіз впливу впроваджених педагогічних умов на підвищення рівня готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, використовуючи спрощену (однофакторну, однорівневу) модель дисперсійного аналізу. У цьому випадку загальна сума квадратів відхилень може бути подана двома складовими частинами – сумою квадратів відхилень групових середніх від загальної середньої та сумою квадратів відхилень у середині групи. Обчислення проводимо у програмі Microsoft Office Excel за формулою [131]:

$$\sum_i \sum (x_i - \bar{x})^2 = \sum_i n_i (\bar{x}_i - \bar{x})^2 + \sum_i \sum (x_i - \bar{x}_i)^2,$$

де x_i - значення змінної в кожній із розглядуваних груп; \bar{x} - загальна середня; \bar{x}_i - групова середня; n_i - чисельність груп.

У наведеній формулі кількість ступенів свободи для загальної дисперсії дорівнює $kn-1$, де k – кількість груп; а n – кількість осіб, що навчаються в групі (при рівновеликих групах). Для дисперсії групових середніх число ступенів свободи дорівнює $k-1$, а для внутрішньогрупових дисперсій воно дорівнює $k(n-1)$ при рівновеликих групах.

Враховуючи значення критичних точок розподілу χ^2 (для нашого випадку $\chi^2(49;0,95)=67,50$ та $\chi^2(49;0,99)=76,15$), а також значень t -статистик Стьюдента, (для нашого випадку $t(49;0,95)=2,009$ та $t(49;0,99)=2,678$) стає достовірною ефективність впливу впроваджених педагогічних умов на підвищення рівня готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою з ймовірністю 95%.

$$\sigma_1^2 / \sigma_2^2 = 0,18 / 0,21 = 0,857; 76,15 - 67,50 > 0,857$$

Таблиця 3.3.4

**Результати спільної обробки даних вхідної та вихідної
діагностики магістрантів експериментальної групи ЕГ₁**

Відхилення від середніх $x_1 - \bar{x};$ $x_2 - \bar{x}$	Квадрат відхилення від середнього $(x_i - \bar{x})^2$	Відхилення від середніх $x_1 - \bar{x};$ $x_2 - \bar{x}$	Квадрат відхилення від середнього $(x_i - \bar{x})^2$
-0,06	0,00	-0,06	0,00
0,44	0,19	0,44	0,19
-0,56	0,31	-0,06	0,00
-0,56	0,31	-0,56	0,31
-0,56	0,31	-0,56	0,31
0,94	0,88	0,94	0,88
-0,06	0,00	-0,06	0,00
-0,56	0,31	-0,06	0,00
-0,56	0,31	-0,06	0,00
-0,06	0,00	-0,06	0,00
-0,56	0,31	-0,06	0,00
0,44	0,19	0,44	0,19
0,44	0,19	0,44	0,19
-0,56	0,31	-0,06	0,00
0,44	0,19	0,44	0,19
-0,56	0,31	-0,56	0,31
-0,06	0,00	-0,06	0,00
0,94	0,88	0,94	0,88
0,44	0,19	0,44	0,19
-0,06	0,00	-0,06	0,00
-0,56	0,31	-0,56	0,31
-0,06	0,00	-0,06	0,00
-0,06	0,00	-0,06	0,00
0,44	0,19	0,44	0,19
-0,56	0,31	-0,06	0,00
Сума квадратів відхилень від середніх $\sum (x_1 - \bar{x})^2 = 6,09$		Сума квадратів відхилень від середніх $\sum (x_2 - \bar{x})^2 = 4,23$	
Загальна сума квадратів відхилень від середніх $\sum (x_i - \bar{x})^2 = 10,32$			

Таблиця 3.3.5

Узагальнені результати обробки даних

Вид дисперсії	Ступені свободи	Сума квадратів відхилень	Значення дисперсії
Загальна дисперсія σ^2	$kn-1=49$	10,32	0,2106
Між групами σ_1^2	$k-1=1$	0,18	0,18
В середині груп σ_2^2	$k(n-1)=48$	10,14	0,21

Таблиця 3.3.6

Набір критеріїв оптимальності

Критерій χ^2	0,85	76,15	67,50
Критерій Стьюдента	0,02	2,009	2,678

Факт впливу підтверджується також з ймовірністю 99%. Аналогічні результати одержані для груп ЕГ₂, ЕГ₃, ЕГ₄, ЕГ₅. Отже, зростання середнього балу з 2 до 2,3 у магістрантів V курсу у процесі впровадження спецкурсу „Акмеологія професійної кар’єри”, технології тренінгового навчання, цифрового творчо-розвивального освітнього середовища ні в якому разі не можна вважати випадковим.

Підсумовуючи результати дослідницької роботи, можемо стверджувати, що запропоновані нами педагогічні умови (п 2.1) забезпечують ефективність підготовки майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Висновки до розділу 3

Дослідно-експериментальна робота, відповідно до гіпотези і завдань дослідження, полягала в поетапній реалізації та перевірці результативності виявлених і обґрунтованих на теоретичному рівні педагогічних умов.

Педагогічні вимірювання рівня сформованості готовності майбутніх магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою проводилися на трьох етапах дослідно-експериментальної роботи, що вимагають кількісної та якісної оцінки результатів, за допомогою розробленого оціночно-діагностичного комплексу. Показники сформованості готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою: за особистісно-спонукальним критерієм: значимість кар'єри в системі цінностей, домінуючі мотиви навчання у виші, ієрархія кар'єрних орієнтацій; за змістово-практичним критерієм: знання про види професійної діяльності обраного напрямку магістратури, компетенціях, необхідних у майбутній професії, шляхи кар'єрного зростання в обраній професійній або іншій сфері, державних вимог до результатів освіти рівня магістратури, комунікативні та організаційні здібності; за оцінно-продуктивним критерієм: індивідуальні прояви самоактуалізації особистості в різних видах діяльності, кар'єрна самоефективність, що характеризує професійну обізнаність, самооцінку, здатність до кар'єрного цілепокладання, планування, вирішення кар'єрних проблем; рівень самооцінки.

Статистичне опрацювання емпіричних даних констатувального експерименту засвідчило, що для переважної більшості майбутніх магістрів міжнародних відносин характерними є умовний рівень (42% студентів експериментальної та контрольної груп) та пасивний рівень (29,0 % - ЕГ та 27,4 % - КГ) готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою. Зважаючи на незадовільний стан сформованості досліджуваного поняття, програмою подальшої експериментальної роботи передбачалось усунення

недоліків в мотиваційно-ціннісній, емоційно-вольовій, когнітивно-діяльній та рефлексивній сферах особистості майбутнього магістра-міжнародника.

Детермінація періоду отримання професійної освіти як базового етапу кар'єри дозволило поетапно реалізувати педагогічні умови, здійснити апробацію експериментальної методики педагогічного супроводу формування готовності магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою та перевірити ефективність запропонованих педагогічних умов.

Системний підхід до формування досліджуваного поняття уможливив визначення засобів реалізації окреслених педагогічних умов, зокрема: спецкурс «Акмеологія професійної кар'єри», діяльність Школи ділової риторики та Центру міжкультурних комунікацій, проектування цифрових наративів, система професійних завдань і проблемних ситуацій, науково-виробнича та асистентська практика, інтерактивні методи навчання, потенціал тренінгових технологій у розвитку професійного іміджу та персонального брендингу.

Узагальнені підсумкові результати формувального експерименту переконливо свідчать про вагоме зростання показників готовності магістрів міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою у студентів експериментальних груп порівняно з контрольними. Отримана статистично значуща різниця коефіцієнтів у студентів експериментальних груп до і після формувального етапу дослідження засвідчила, що в експериментальних групах, на відміну від контрольних, суттєво зменшилась кількість магістрантів із пасивним рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою (з 29% до 8,2%), та умовним рівнем (з 42% до 19,4%), водночас зросла кількість респондентів зі стійким (з 29,0% до 72,6 %) рівнем готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою. Підтвердження достовірності експериментальних даних здійснювалося за допомогою методів математичної статистики.

ВИСНОВКИ

У дисертації виконано теоретичне та експериментальне дослідження проблеми підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Здобуті результати підтвердили робочу гіпотезу, а реалізовані мета й завдання дослідження уможливили формулювання **загальних висновків**.

1. На основі аналізу філософської, акмеологічної, психологічної та педагогічної літератури, з'ясовано зміст і концепти основних понять, що складають понятійно-категорійний апарат дослідження, встановлено їх взаємозв'язок і взаємозалежність: «кар'єра», «професійна кар'єра», «проектування професійної кар'єри», «стратегічне управління професійною кар'єрою», «професійна самореалізація», «професіоналізм», «формування готовності майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою». На основі опрацювання психолого-педагогічної літератури уточнено, поглиблено і конкретизовано дефініцію поняття *стратегічного управління професійною кар'єрою* як динамічної сукупності управлінських процесів (аналіз середовища, визначення цілей, вибір стратегії, ужиття заходів задля досягнення цілей, оцінювання і контроль), що забезпечують цілеспрямоване утілення виробленої стратегії розвитку професійної кар'єри, спрямованої на підвищення конкурентоздатності працівника.

2. Готовність до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин визначено як інтегративне цілісне особистісне новоутворення, що має компонентну структуру і включає спрямованість на розвиток професійної кар'єри (потреби, мотиви, інтереси, ціннісні орієнтації), професійно-операційну підструктуру (наявність фахових знань, умінь, навичок), самосвідомість (здатність до самоменеджменту, самоконтролю, самовдосконалення і саморефлексії), комплекс індивідуально-

типологічних особливостей і якостей, що забезпечують конкурентоздатність фахівця та високу результативність професійної діяльності.

Обґрунтовано структурні компоненти готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою: *мобілізаційно-аксіологічний* (кар'єрна спрямованість особистості; мотиваційна сфера майбутнього магістра-міжнародника як професіонала, його аксіологічний світогляд); *стратегічно-операційний* (фахова компетентність майбутнього магістра; здатності реалізувати кар'єрний потенціал у межах життєвої стратегії; уміння стратегічного управління та самоменеджменту); *рефлексивно-коригувальний* (рефлексивні уміння майбутнього магістра у галузі міжнародних відносин; модальність самооцінки (професійної та особистісної); здатність до самоконтролю, емоційної стійкості; комплекс особистісних характеристик, детермінованих вимогами успішної професійної кар'єри та життєвої стратегії у цілому); розкрито сутність рівнів сформованості досліджуваної готовності (стабільний, умовний, пасивний).

3. Здійснена за блочно-структурним принципом і обґрунтована системна побудова моделі кар'єро-орієнтованої підготовки, спрямована на досягнення провідної мети – формування готовності майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою. Структурно-функціональна модель виявляється у взаємозв'язку і взаємозалежності таких блоків: *теоретико-цільового* (науково обґрунтована концепція професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою на підставі парадигмальних, концептуальних ідей і підходів); *організаційно-методичного* (спеціально організований науково-методичний супровід; сукупність компонентів професійної підготовки, які реалізувалися на відповідних процесуальних етапах упровадження педагогічних умов формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою; оптимальна партнерська взаємодія у системі «викладач-студент») й *контрольно-результативного* (комплекс діагностичних методик, критеріїв,

рівнів і результату підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою).

4. Визначено та науково обґрунтовано педагогічні умови, що сприяють підвищенню ефективності підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою, а саме: акмелогізація освітньо-кар'єрних маршрутів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин; збагачення рефлексивного досвіду магістрів засобами проектування навчально-цифрових наративів; мобілізація самоуправлінських ресурсів майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин, формування умінь стратегічного планування професійної кар'єри. Зазначені педагогічні умови детерміновані особливостями гуманізації сучасної вищої школи, сутністю і змістом професійної підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин. Сформульовані педагогічні умови покладено в основу структурно-функціональної моделі підготовки майбутніх магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою.

5. У рамках дослідження експериментально доведено, що реалізація означених педагогічних умов та моделі позитивно вплинули на ефективність підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою. Динаміка рівневих характеристик готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою свідчить про те, що відбулися позитивні зміни в експериментальній групі, а саме: на 68,2% зросла кількість майбутніх магістрів зі стабільним рівнем сформованості досліджуваного феномена; відповідно, зменшилася кількість магістрантів із умовним – на 1,6% та пасивним рівнями – на 67%. Аналіз результатів дослідно-експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов та моделі підготовки майбутніх магістрів у галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою методами математичної статистики (коефіцієнт кореляції Браує-Пірсона) підтвердив доцільність запроваджених авторських напрацювань. Отже, є всі підстави вважати, що завдання дослідження виконано, а мету – досягнуто.

6. Розроблено та впроваджено навчально-методичний супровід для викладачів вишів щодо підготовки магістрантів до стратегічного управління професійною кар'єрою, а саме: спецкурс «Акмеологія професійної кар'єри», проектування індивідуальних цифрових наративів, тренінгові технології, рекомендації та методичні матеріали для проведення аудиторної та позааудиторної роботи з підготовки магістрантів до стратегічного управління професійною кар'єрою.

Проведене дослідження не вичерпує усіх аспектів проблеми професійної підготовки магістрів у галузі міжнародних відносин. Подальшого вивчення потребують такі найбільш перспективні напрями, як: удосконалення змісту, форм, методів і технологій підготовки до управління діловою кар'єрою, залучення потенціалу неформальної та інформальної освіти у формуванні кар'єрної компетентності фахівців у галузі міжнародних відносин, розробка навчально-методичного забезпечення з урахуванням особливостей реалізації концептуальних положень педагогіки життєтворчості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. A dictionary of business and management / [editor Jonathan Law]. – 4th edit. – Oxford : University Press, 2006. – 568 p.
2. A Work Worthy of the University. A Centenary History of Cambridge University Careers Service. Cambridge University Careers Service, 2002. 44 p.
3. Adam J. Jackson The ten secrets of abundant success [Електронний ресурс].. – Режим доступу: <http://www.goodreads.com/book/show/15851604-the-ten-secrets-of-abundant>
4. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P.M. Career success in a boundaryless career world // J.Organizat. Behav. – 2005. – V. 26. – P. 177–202
5. Becoming Career Problem Solvers and Decision Makers: A Cognitive Information Processing Approach / G. W. Peterson, J. P. Sampson, Jr., J. G. Lenz, R. C. Reardon // Career choice and development (4th. Ed.). – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2002. – P. 312–369.
6. Bersin Josh. Bersin by Deloitte [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ibusiness.ru/blog/idyei_pyervykh_lits_biznyesa/29596
7. Bohush L. Pedagogical conditions of training master's of international information to strategic management of professional carrer // KELM: knowledge, education, law, management №2 (10), 2015. P.290-297.
8. Bohush L. Formation of the readiness of masters in international information to the realization of a professional career // KELM: knowledge, education, law, management №2 (14), 2016. P.178-187
9. Bozarth J. D. Person-Centered Career Counseling / in Walsh B. and Osipow S. H. (eds) Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 1990. 292 p.
10. Career Development: A Policy Statement of the National Career. Development Association Board of Directors. URL: <https://ncda.org/aws/NCDA/pt/fli/4728/false>
11. Encyclopedia of career development. Ed. by J. H. Greenhaus and G. A. Callanan. SAGE Publications, 2006.
12. Erikson R. The constant flux. A study of class mobility in industrial societies / R. Erikson, J. H. Goldthorpe. – Oxford : Clarendon press, 1992. – 429 p.
13. Goncalo J. A. Individualism -Collectivism and group creativity / Goncalo J. A., Staw B. M. // Organizational Behavior and Human Decision Processes. – 2006. – Vol. 100. – № 1. – P. 96 – 109.
14. Greenhaus J. H. Career dynamics // Borman W. C., Ilgen D. R., Klimoski R. J. (eds) // Handbook of Psychology. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 2003. – P. 519–540
15. Hall D. T. Careers in and out of organization Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2002 – 368 p.

16. Hall D. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond / Douglas T. Hall, Philip H. Mirvis // *Journal of Vocational Behavior*. – 1995. – № 47. – P. 269–289
17. Harris L. C., Ogbonna E. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career. Success strategies // *Human Resource Management*. – 2006. V. 45. – P. 43–65.
18. Hoyt K. B. Career education and career guidance. *Journal of Career Education*. 1984. №10 (3). Pp. 148-157.
19. J. von Luckwald. Bestandsaufnahme Career Services an deutschen Hochschulen. In: D. Gruhn; S. (Hg.) *Jorns: career service papers*. Heft 06/08, Gottingen 2008. pp. 23 -27.
20. Kuijpers M., Scheerens J., Schyns B. Career Competencies for Career Success. *Career Development Quarterly*; Dec2006, Vol. 55 Issue 2. pp.168 – 178.
21. Lent R. W. Social Cognitive Career Theory / Lent R. W., Brown S. D., Hackett G. // *Career choice and development* (4th ed.). – San Francisco: CA, 2002. – P. 55–311
22. London M. Career management and survival in the workplace / M. London, E. Moon // San Francisco, CA : Jossey-Bass, 1987. – 213 p.
23. Maslow Abraham. Motivation and personality / Abraham H. Maslow. – New York : Harper and Row, 1970. – 369 p.
24. Mirvis P. H. Psychological success and the boundaryless career / Mirvis P. H., Hall D. T. // *Organizational Behavior*. – 1994. – Vol. 15. – P. 365 – 380.
25. Ng T. W.H. Et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis // *Personnel Psychol.* 2005. – V. 58. – P. 367–408
26. Noe R. A. An investigation of the correlates of career motivation / Noe R. A., Noe A. W., Bachuber J. A. // *Journal of Vocational Behavior*. – 1990. – Vol. 37. – № 3. – P. 340 – 356.
27. O'Brien K. The Legacy of Parsons: Career Counselors and Vocational Psychologists as Agents of Social Change / K. O'Brien // *Career Development Quarterly*. – Sept, 2001. – P. 13–25
28. Perkin Harold. The Third Revolution. Professional Elites in the Modern World / H. Perkin – London: Routledge, 1996. – 272 p.
29. Principles for Professional Practice for career services and employment Professionals. The Board of Directors the National Association of Colleges and Employers (Revised January 2012), 2012. 8 p.
30. Ronstadt R. The Art of Case Analysis. – Lord Publishing, Inc., Dover MA, 1992.
31. Savikas M. L. Career Counseling / Mark L. Savikas. – Baltimore, United Press Book, 2011. – [Electronic Resource]. – Mode of access : http://www.amazon.com/Career-Counseling-Theories-Psychotherapy-Savickas/dp/143380980X/ref=sr_1_1?s=books&ie=UTF8&q

32. Seibert S. E., Crant J. M., Kraimer M. L. Proactive personality and career success // *J. Appl. Psychol.* – 1999. – V. 84. – P. 416–427.
33. Steiner G. A. *Business, Government and Society* / G. A. Steiner, J. F. Steiner. – N-Y : McGraw-Hall, 1991.
34. Super D. E. A life-space approach to career development / D. E. Super // *Career choice and development : Applying contemporary theories to practice*; eds. D. Brown et al. — 2nd ed. — San Francisco : Jossey-Bass, 1990. — P. 197–261.
35. Super D. E. *The psychology of career.* (Reprint. Originally published: New York: Harper, 1957.) / Super D. E. – New Delhi : Sarup Book Publishers, 2011. – 480 p.
36. Super D. *Psychology of careers.* N.Y.: Harper&Brothers. 1957.
37. Thomsen, R. A Nordic perspective on career competences and guidance . NVL & ELGPN concept note. Oslo. 2014. 33 p.
38. White R. W. Motivation Reconsidered: The Concept of Competence [Electronic Resource] / R. W. White // *Psychological Review.* – Vol. 66(5). – Sep. 1959. – P. 297–333. – Mode of access : <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1961-04411-001>
39. Yakkoka L. *Kar'era manager* / L. Yakkoka. – Ardis Publishing, 2007. – 126 p.
40. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление. 7-е изд. / Дэвид Аакер / Пер. с англ. под ред. С.Г. Божук. – СПб. : Питер, 2007. – 496 с.
41. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Альбуханова-Славская. – М. : Мысль, 1991. – 299 с.
42. Абульханова-Славская К. А. Субъект и субъектность: проблема определения качеств / К. А. Абульханова-Славская // *Развитие психологии в системе комплексного человекознания : [монография] : в 2 ч. / отв. ред. : А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова.* – М. : Институт психологии РАН, 2012. – Ч. 1. – С. 49–62.
43. Акбиева З.С., Терновская О.П., Шнайдер Л.Б. Психология карьеры и релевантное поведение специалиста // *Акмеология* / З.С.Акбиева, О.П., Терновская, Л.Б.Шнайдер. – Изд-во: МПСИ, 2008. – 328 с.
44. *Акмеологический словарь* / под общ. ред. А. А. Деркача. – 2-е изд. – М. : Изд-во РАГС, 2005. – 161 с.
45. *Акмеология : учебник* / [под общ. ред. А. А. Деркача]. – М. : Изд-во РАГС, – 2002. – 650 с.
46. *Акмеология развития* / [под общ. ред. В. Н. Гладковой, С. Д. Пожарского]. – СПб. : Питер, 2006. – 391 с.
47. *Акмеология – наука XXI століття : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. / Київ. міський пед. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, Міжнар. акад. акмеол. наук (Санкт-Петербург).* – К. : КМПУ, 2005. – 410 с.
48. Акоюн Т. Проекты как форма обучения / Татьяна Акоюн // *Актуальні проблеми вищої професійної освіти України : Матеріали IV Міжнародної наук.-практ. конф. 17 березня 2016 р. / за заг. ред. Е. В. Лузік, О. М. Акмалдінової.* – К. : НАУ, 2016. – С. 157–158.

49. Акуленко К. Ю. Визначення компонентів, критеріїв та показників готовності до професійної діяльності майбутніх економістів / К. Ю. Акуленко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. праць. – Запоріжжя, 2013. – Вип. 30 (83). – С. 88–93
50. Александрова М. В. Методологические основы карьерного роста педагогов / М. В. Александрова ; Федер. агентство по образованию, Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. – В. Новгород : Новгород. регион. центр развития образования, 2007. – 121 с.
51. Алексенцева Е.С. Особенности формирования профессиональной карьеры в национальном контексте // Вісник Одеського національного університету. – Одеса: Астропрінт, 2003. – Том 8. – Випуск 9: Соціологія і політичні науки. – С. 296-301.
52. Алфімов В. Мета – творча конкурентоспроможна особистість / В. Алфімов // Рід. шк. – 2005. – № 5. – С. 6–9.
53. Альшевская Н. Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технологии построения / Альшевская Наталья // Социология: теория, методы, маркетинг. – 2000. – №2. – с. 106-112.
54. Ананьев Б. Психология и проблемы человекознания. Избр. психол. труды. М., 1996.
55. Андреев В. И. Конкурентология : учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В. И. Андреев. – Казань : Центр инновац. технологий, 2004. – 265 с.
56. Андреева Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : Аспект-Пресс, 2000. – 304 с. – С. 189.
57. Арбеніна В. Профатілова Л. Професійно-статусні домагання сучасного студентства та їхні суб'єктивні чинники. Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. Харків, 2009. №844. С. 251 – 260
58. Артеменко Л.П. Інноваційний розвиток стратегічного управління / Л.П. Артеменко // Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2010. – № 1 (3). – Том 2. – С. 3-9.
59. Артемчук Г. І. Вища школа України: реальність і тенденції розвитку : монографія / Г. І. Артемчук, В. В. Попович, Г. Г. Січкаренко. – К. : Ленвіт, 2004. – 176 с.
60. Артемьева О. А. Система учебно-ролевых игр профессиональной направленности : монография / О. А. Артемьева, М. Н. Макеева. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 208 с.
61. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С. И. Архангельский. – М. : Высш. шк., 1980. – 368 с
62. Асмолов А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.

63. Астахова В. И. Успешность выпускников как главный критерий качества работы ученого заведения. Вчені записки Харківського гуманітарного університету «Народна українська академія». Харків: Вид-во НУА, 2014. Т. 20. С. 26 – 37.
64. Афанасенко И.В. Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я – концепции / И.В. Афанасенко // Сборник материалов всероссийского съезда психологов – Изд-во Питербургского государственного университета им. А.С.Пушкина, СПб, 2005. – С.65-79
65. Бабкина Н. И. Этапы и особенности стратегического управления развитием промышленного предприятия / Н. И. Бабкина // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2013. – № 1 (163). – С. 73–81.
66. Балакірева О. М. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О. М. Балакірева, О. О. Яременко, О. В. Валькована, В. В. Онікієнко. – Київ : Держ. ін.-т. пробл. сім'ї та молоді, 2004. – 132 с.
67. Балановська Т.І. Досвід підготовки кадрів в Японії // Удосконалення управління соціально-економічним розвитком АПК: Зб. наук. пр. – К.: НАУ, 2008. – С. 46-52.
68. Балецкая Л. Н. Атрибуты профессионального успеха [Электронный ресурс] / Л. Н. Балецкая // Современные проблемы науки и образования : электрон. науч. журн. / Рос. акад. естествознания. – М., 2013. – № 4. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2013/4/287.pdf>.
69. Балл Г. О. Гуманізація загальної та професійної освіти: суспільна актуальність і психолого-педагогічні орієнтири / Г. О. Балл // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : моногр. / [за ред. І. А. Зязюна]. – К. : Віпол, 2000. – С. 134–157.
70. Бандура А. Теория социального научения / А. Бандура ; пер. с англ. ; под ред. Чубарь Н. Н. – СПб. : Евразия, 2000. – 318 с.
71. Барабанова В. В. Представления студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения / В. В. Барабанова, М. Е. Зеленова // Психол. наука и образование. – 2002. – № 2. – С. 28 – 41.
72. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі [Текст] : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів / Ольга Володимирівна Безпалько]. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 208 с. – С. 17.
73. Беляцкий Н. П. Менеджмент: Деловая карьера. Минск: Выш. шк., 2001. 302 с.
74. Берг В. Карьера – суперигра / В. Берг. – М.: АО Интерэксперт, СПб 1998. – 272 с.
75. Берзин Дж. Секрет успешной карьеры: тяжелый труд [Электронный ресурс] / Дж. Берзин. – Режим доступа: <http://ibusiness.ru/blog /idyei pyervykh lits biznyesa/29596>
76. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание : пер. с англ. / Р. Бернс. – М. : Прогресс, 1986. – 420 с.

77. Бех І. Д. Цінності як ядро особистості / І. Д. Бех // Цінності освіти і виховання : наук.-метод. зб. / за заг. ред. О. В. Сухомлинської, ред. П. Р. Ігнатенка, Р. П. Скульського ; упоряд. О. М. Павліченка. – К., 1997. – С. 8 – 11.
78. Беляєва Л. В., Тесленко В. К. Зміст кар'єрної орієнтації студентів на етапі освіти. URL: <http://archive.kharkiv.org/View/1258> (дата звернення 26. 06.2016).
79. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства : навч.-метод. посіб. по модулю «Соціологія кар'єри» / О. В. Бікла, В. В. Бурега. – Донецьк : ДонДУУ, 2009. – 200 с.
80. Біла книга національної освіти України [Алексеєнко Т. Ф., Аніщенко В. М., Балл Г. О., Бех І. Д., Биков В. Ю., Бібик Н. М., Бобров В. Я. та ін.]; за ред. В. Г. Кременя. – К. : Акад. пед. наук України, 2009. – 185 с. – С. 24.
81. Біскуп В. С. Особливості інституційної підтримки професійної кар'єри за кордоном. Сучасні суспільні проблеми і виміри соціології управління: збірник 14 наукових праць ДонДУУ. Серія «Соціологія». Донецьк: ДонДУУ, 2010. Вип. 146. С. 75 – 82.
82. Біскуп В. С. Теоретичний аналіз змісту поняття «кар'єра» з позиції суспільногуманітарних дисциплін. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. Львів, 2012. Вип. 6. С. 217 – 226.
83. Блумер Г. Коллективное поведение / Г. Блумер ; пер. Д. Водотынского // Американская социологическая мысль : тексты / сост. Е. И. Кравченко ; под ред. В. И. Добренкова. – М. : Изд-во МГУ, 2004. – 115 с.
84. Богатырева О. О. Психологические предпосылки карьерного роста // Воросы психологии. – 2008. – №3. – С.92-98
85. Богдан Н. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза / Н. Богдан, Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 18–21.
86. Богдан Н. Н. Технология карьеры / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин ; под ред. 113 Л. И. Александровой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: . – Загол. з екрану. – Мова рос.
87. Богданов Е. Н. Построение модели будущего специалиста / Е. Н. Богданов, Г. П. Иванов, Л. Н. Митюхина // Прикладная юридическая психология. – 2012. – № 4. – С. 84–99
88. Богуш Л. Корпоративный тайм-менеджмент: факторы влияния / Богуш Л. // Управление персоналом – Украина. – 2013. - № 6. – с. 24 – 31.
89. Богуш Л. Сутність та структура готовності магістрів з міжнародної інформації до управління професійною кар'єрою. // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр./.[редкол.: Т. І. Сущенко (гол. ред.) та ін.]. Запоріжжя: КПУ, 2017. Вип.55(108). С. 482-490.
90. Богуш Л. Підготовка магістрів з міжнародної інформації в умовах цифрового освітнього середовища // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка,

- психологія, філософія» / Редкол.: С.М. Ніколаєнко (відп. ред.) та ін. К.: Міленіум, 2017. Вип. 277. С.9-13.
91. Богуш Л. Теоретичне обґрунтування закономірностей становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців з міжнародної інформації // Педагогічний часопис Волині №4 (7), 2017. С.7-12.
 92. Богуш Л. Становлення кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки // Молодь і ринок. №2 (157), 2018. С.117-123
 93. Богуш Л. Зарубіжні концепції в контексті дослідження проблеми професійної кар'єри майбутніх фахівців // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія» / Редкол.: С.М. Ніколаєнко (відп. ред.) та ін. К.: Міленіум, 2018. Вип. 279. С.25-31.
 94. Богуш Л. Формування готовності магістрів з міжнародної інформації до реалізації професійної кар'єри //KELM: knowledge, education, law, management№1 (21), 2018. P.22-27.
 95. Бодалев А.А. Акмеология как учебная и научная дисциплина [Текст]/ А.А. Бодалев. - М.: Изд. РАУ, 1993. – 110 с.
 96. Боднар С. Термінологічний аналіз понять «компетенція» і «компетентність» у педагогіці: сутність та структура / С. Боднар // Освіта і управління. – 2007. – Т. 10. – № 2. – С. 93– 99. – С. 99.
 97. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – СПб. : Per Se, 2001. – 511 с.
 98. Божович Л. И. Проблемы формирования личности / Л. И. Божович ; под ред. Фельдштейна Д. И. – М. : Изд-во „Институт практической психологии” ; Воронеж : НПО „МОДЭК”, 1995. – 352 с.
 99. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. СПб прайм-Евроник, 2003. 672 с.,
 100. Бондаревская Е. В. Парадигмальний підхід в освіті / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич // Педагогіка. – 2004. – № 5. – С. 3 – 12.
 101. Бондаренко О. Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів-практиків / О. Ф. Бондаренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. – №4. – С. 8-11.
 102. Бондарчук О. Чи можлива професійна кар'єра в системі ПТО? / Олена Бондарчук // Профтехосвіта. – 2010. – № 1 (13). – С. 14–19.
 103. Борисюк А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен : [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101.
 104. Брунер Дж. Жизнь как нарратив. Постнеклассическая психология / Дж. Брунер . – М. : Логос, 2005. – С. 9-29.
 105. Бурляева В. А. Подготовка старшеклассников в учреждении дополнительного образования к планированию профессиональной карьеры

- : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Бурляева Виктория Арсеньевна. – Ставрополь, 2002. – 178 с.
106. Вакуленко В. М. Вступ до акмеології педагогічної освіти : монографія / В. М. Вакуленко. – Алчевськ, 2003. – 147 с.
107. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад і голов. ред. Бусел В.Т.]. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728с.
108. Веснин В.Р. Менеджмент : учеб. / Владимир Рафаилович Веснин. – [3-е изд., перераб. и доп.]. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 504 с.
109. Виды рисков при построении карьеры. – 2008 г. [Электронный ресурс]: <http://www.isralife.com/anons/kariera.html>
110. Викторова Т. С. Синергетический подход в управлении [Электронный ресурс] / Т. С. Викторова // Образовательный сайт Викторовой Т. С. – Режим доступа: <http://www.biktorova-ts.ru/page97/page108/index.html>.
111. Виханский О. С. Стратегическое управление : учеб. / Олег Самуилович Виханский [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Гардарики, 1998. – 296 с.
112. Власюк О. П. До проблеми професійної підготовки студентів вищих навчальних закладів / О. П. Власюк // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного університету (Пед. науки). – 2011. – № 1. – 356 с. – С. 356.
113. Вознюк О. В. Педагогічна синергетика: генеза, теорія і практика : монографія / О. В. Вознюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2012. – 708 с.
114. Вознюк О. В. Акме-синергетичний підхід до формування творчої особистості / О. В. Вознюк // Акмеологія в Україні : наукове видання. – 2010. – №1. – С. 60–67.
115. Войтко А. І. Професійна активізація молоді на основі професійних проб / А. І. Войтко, М. С. Янцур. – Рівне : МПУ ДЦЗ МОУ РДПІ, 1996. – 55 с.
116. Волкова Н.П. Батраченко І.Г. Формування рефлексії магістрантів педагогіки вищої школи у процесі професійної підготовки // Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія педагогіка та психологія;1(9) 2015 Режим доступу: <http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/815>
117. Волкова Н.П. Моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін у вишах: монографія /Н.П. Волкова, О.Б. Тарнапольський. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2013. – 228 с.
118. Волкова Н.П.Інтерактивні технології як засоби формування особистості конкурентоздатного фахівці // Scientific issue of knowledge, education, law, management.;№3 (19). – 2017. - С. 268-282 Режим доступу: <http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/818>
119. Вульфів Б. З. Професійна кар'єра учителя / Б. З. Вульфів // Мир образования. – 1996. – № 1. – С. 48 – 51.
120. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский ; под ред. В. В. Давыдова. – М. : Педагогика, 1991. – 480 с.

121. Выпускник вуза в современном социокультурном пространстве : монография / под общ. ред. Е. А. Подольской ; авт. кол. : Е. А. Подольская и др. – Харьков : Изд-во НУА, 2010. – 416 с.
122. Габай Т. В. Педагогическая психология: учеб. пособ. / Т. В. Габай. – М. : Академия, 2003. – 240 с.
123. Гершунский Б. С. Общечеловеческие ценности в образовании / Б. С. Гершунский, Р. Шейерман // Педагогика. – 1992. – № 5 – 6. – С. 3 – 13.
124. Гитман М. Б. Диверсификация системы профессионального образования на основе использования дуальных программ / М. Б. Гитман, Е. К. Гитман, Н. Н. Матушкин // Высшее образование в России. – 2009. – № 3. – С. 39–46.
125. Гладкова В. М. Акмеологічні аспекти проектування кар'єри сучасного менеджера / В. М. Гладкова, О. А. Горчакова // Акмеологія в Україні : наукове видання. – 2010. – №1. – С. 40–49.
126. Глузман О. В. Базові компетентності: їхня сутність та значення у життєвому успіху особистості / О.В. Глузман // Гуманітарні науки. – 2009. – № 1 (17). – С. 6–15.
127. Глуханюк Н. С. Смысловое будущее в контексте профессионального самоопределения студентов-психологов: результаты исследования / Н. С. Глуханюк, Д. Е. Белова // Инновации в образовании. – 2008. – № 10. – С. 51 – 54.
128. Гнатюк В. Від “кар'єри” – до кар'єри / В. Гнатюк // Подільські вісті. – 2004. – № 68. – С. 1.
129. Головань М. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. Вища освіта України. 2008. № 3. С. 23-30.
130. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. – Киев : Наук. думка, 1998. – 144 с.
131. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям / С. У. Гончаренко. – К.; Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. – 278 с.
132. Гончаренко С. У. Зміст загальної освіти і її гуманітаризація [Текст] / С. У. Гончаренко // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : моногр. / за ред. І. А. Зязюна. – К. : ВПОЛ, 2000. – С. 81–107. – С. 96.
133. Гончаренко С. У. Український енциклопедичний словник. Видання друге, доповнене й виправлене / С. У. Гончаренко. – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.
134. Гончаров С. М. Сугестивні технології навчання в кредитно-модульній системі організації навчального процесу / С. Гончаров : навч.-метод. посіб.– Рівне: НУВГП, 2008. – 118 с.
135. Горбатенко В. П. Кар'єра / В. П. Горбатенко // Юридична енциклопедія в 6 т. — Т. 3 / Редкол. Ю. М. Шемшученко та ін. — К. : Юрид. думка, 2001. — 790. — С. 48

136. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения : учеб. пособие / Т. О. Гордеева. – М. : Академия, 2006. – 336 с.
137. Горюнова Л. В. Составляющие профессиональной мобильности современного специалиста / Л. В. Горюнова // Изв. ВУЗов. Поволж. регион. Общ. науки. – 2007. – № 1. – С. 63 – 68.
138. Гриньов А. В. Стратегічне управління в системі маркетинг менеджменту підприємств машинобудівного комплексу / А. В. Гриньов // Вісник Національного технічного університету “ХПІ”. Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 46. – С. 92–96.
139. Гришнова О., Левицький М. Трудова кар'єра: сучасні підходи до визначення ефективності // Україна: аспекти праці. - К. - 2005. - № 4. - С. 14-16.
140. Грищенко І.М. Економічний аспект освітньої діяльності університетів в сучасних умовах // Трибуна, №1-4. – К.: Товариство «Знання» України, 2013. – С. 26-29.
141. Гуманітарна педагогічна парадигма вищої освіти : монографія / Г. Онкович, В. Андрущенко, В. Луговий, М. Михальченко, В. Ткаченко та ін. ; редкол. : В. Кремень та ін. – К. : Пед. думка, 2007. – 333 с.
142. Гуменюк Б. Реконструкція кар'єрного трампліну / Б. Гуменюк // Зовнішні справи. – 2007. – № 12. – С. 36–37.
143. Гусинский Э. Н. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. – М. : Изд. корпорация „Логос”, 2000. – 224 с.
144. Данилова Г. С. Акмеологічна модель педагога в ХХІ столітті / Г. С. Данилова // Рід. шк. – 2003. – № 6. – С. 6–9.
145. Данюк В. М. Особливості програмування ділової кар'єри в закладах освіти / В. М. Данюк // Проблеми праці, економіки та моделювання. – 1998. – Ч.1. – С.78–80.
146. Демура І. Професійна компетентність студентів вищих навчальних закладів економічного профілю як педагогічна проблема / Ірина Демура // Педагогіка і психологія професійної освіти освіти. – 2007. – № 3. – 80 с.
147. Деркач А. А. Акмеология / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с. – С. 170.
148. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття): монографія / Т. М. Десятов; за ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Юрінком Інтер, 2005. – 424 с.
149. Джанерьян С.Т. Карьера личности и ее профессии / С. Т. Джанерьян // Соц. психология личности. – М.: Гардарики, 1999. – С.339–358.
150. Джонс Р. Как сделать карьеру : практ. рук. для всех : пер. с англ. / Р. Джонс. – Челябинск : Урал ПТО, 1999. – 314 с.
151. Дикань В. Л. Стратегічне управління : навч. посіб. / [В. Л. Дикань, В. О. Зубенко, О. В. Маковоз, І. В. Токмакова, О. В. Шраменко]. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 272 с.
152. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. / І. М. Дичківська. – К. : Академвидав, 2015. – 352 с.

153. Добротворский И.Л. Самоменеджмент: Эффективные технологии: / И.Л. Добротворский. - Практическое руководство для решения повседневных проблем. – М.: "Приор-издат", 2003. – 272 с.
154. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vshu.ru/lections.php>.
155. Доскач С. Методологічні засади професійного та особистісного самовизначення / С. Доскач, Н. Дронь // Наук. вісн. Чернів. ун-ту : зб. наук. праць 77 / [Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича]. – Чернівці, 2005. – Вип. 255 : Педагогіка та психологія. – С. 41–45.
156. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Питер Фердинанд Друкер / Пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 1998. – 288 с.
157. Дубасенюк О. А. Концептуальні підходи до професійно- педагогічної підготовки сучасного педагога / О. А. Дубасенюк, О. В. Вознюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 114 с.
158. Дубовик О. В. Планування та управління кар'єрою : навч. посібник / О. В. Дубовик, О. В. Босак, Н. З. Шегинська. – К. : Ун-т банківської справи, 2008. – 348 с.
159. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. — К. : Юрінком Інтер, 2008. — 1040 с.
160. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: колективна монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, Г. А. Полякова та ін. [За заг. та наук. редакцією Г. В. Єльнікової]. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 570 с.
161. Жиркова В. Статус: «молодой специалист» [Електронний ресурс] / Варвара Жиркова // Наш университет online. – 2010. – 20 окт. – Режим доступу: http://nu.s-vfu.ru/topic_week/status-molodoy-spetsialist/
162. Життєва компетентність особистості : Навч.-метод. посіб. / За ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. – К.: Богдана, 2003. – 520 с.
163. Загвязинский В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М. : Издательский центр «Академия», 2007. – С. 199
164. Зайчук В. Нормативно-правове забезпечення освіти в Україні [Текст] / В. Зайчук // Вища школа. – 2002. – № 2–3. – С. 3–18.
165. Закатнов Д. О. Структура і показники готовності учнів ПТНЗ до побудови професійної кар'єри / Д. О. Закатнов // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць : вип. III. – К. : Наук. світ, 2009. – С. 53–61.
166. Занюк С. С. Психологія мотивації : навч. посіб. / С. С. Занюк. – К. : Либідь, 2002. – 304 с. – С. 124.
167. Засобина Г. А. Психолого-педагогические основы образовательного процесса в высшей школе / Г. А. Засобина, Т. А. Воронова, И. И. Корягина. – М. : Берлин Директ-Медиа, 2015. – 231 с. – С. 130

168. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень [ред. В. О. Моляко, О. Л. Музики]. – Житомир : ПП. Рута, 2006. – 320 с. – С. 100.
169. Зеер Э. Ф. Профессиональная мобильность – интегральное качество субъекта инновационной деятельности / Э. Ф. Зеер, С. А. Морозова, Э. Э. Сыманюк // Пед. образование в России. – 2011. – № 5. – С. 90 – 98.
170. Зеер Э. Ф. Профориентология: теория и практика : учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Н. О. Садовникова, А. М. Павлова. – М. : Акад. проект: Дел. кн., 2004. – 190 с.
171. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно- целевая основа компетентностного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М. : Исслед. центр. пробл. качества подгот. специалистов, М.: 2004. – 38 с.
172. Зінченко В. О. Теорія якості освіти в науковій літературі / В. О. Зінченко // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2011. – Вип. 16. – С. 79–85. – С. 81.
173. Злобіна О., Тихонович В. Суспільна криза і життєві стратегії особистості. Київ: Стилос, 2001. 238 с.
174. Зуб А.Т. Системный стратегический менеджмент : методология и практика / А.Т. Зуб, М.В. Локтионов. – М. : Генезис, 2001. – 752 с.
175. Зубкова І. Ю. Психологічні особливості Я-образу вчителя- професіонала за структурними компонентами цілісної моделі / І. Ю. Зубкова // Практ. психологія та соц. робота. – 2003. – № 5. – С. 4 – 11.
176. Зязюн І. А. Освітня парадигма – тип культурно-історичного мислення і творчої дії суб'єктів освіти / І. А. Зязюн // Педагогіка і психологія професійної освіти : результати досліджень і перспективи : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало. – К., 2003. – С. 15–30.
177. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія / І. А. Зязюн. – Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 328 с
178. Ігнатюк О. Педагогічні умови забезпечення особистісної орієнтації підготовки гуманітарно-технічної еліти [Текст] / О. Ігнатюк // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 6. – С. 62–71.
179. Інноваційні педагогічні технології навчання професії. Монографія / Нікуліна А. С., Максименко Ю. Б., Матвеев Г. П. та ін. ; за ред. Нікуліної А. С. – Донецьк: Донецький ІПОПП, 2005. – 385 с.
180. Інтерактивні методи навчання: навч. пос. /За заг. ред. П.Шевчука і П.Фенриха. – Щецін: Вид-во WSAP, 2005. – 170 с.
181. Кавалеров А. І. Молодіжне середовище в його девіантному вимірі: монографія / А. І. Кавалеров, В. О. Довгополук, А. А. Кавалеров. – Одеса: Астропринт, 2005. – 128 с
182. Каган М. С. Человеческая деятельность (Опыт системного анализа) / М. С. Каган. – М. : Политиздат, 1974. – 328 с.
183. Калаур С. М. Акмеологічні аспекти формування особистісної зрілості студентів у процесі навчання у ВНЗ / С. М. Калаур // Забезпечення наступності змісту в системі ступеневої вищої та післядипломної освіти:

- українські традиції та європейська практика: збірник наукових праць І Всеукраїнського науково-методичного семінару, 29 жовтня 2010. – Хмельницький : Поліграфіст-2, 2011. – С. 49–52.
184. Калениченко Р.А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри: [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р.А.Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти: зб. наук. праць / АПН України, Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Х., 2006. – Вип. 9/10. – С.129-135
185. Калинин С.И. Тайм-менеджмент: Практикум по управлению временем. – СПб.: Речь, 2006. – 371 с.
186. Канивец П. И. Модели и методы оценки качества подготовки и повышения конкурентоспособности специалистов : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.13 / Павел Илларионович Канивец ; Рост. гос. экон. ун-т РИНХ. – Новочеркасск, 2004. – 230 с
187. Капіца В. Ф. Професійна кар'єра успішного фахівця / В. Ф. Капіца, О. І. Орлова, К. В. Шурупова. – Кривий Ріг : Видав. центр ДВНЗ «КНУ», 2013. – 415 с.
188. Карамушка Л. М. Професійна кар'єра особистості: сутність та чинники успішного здійснення / Л. М. Карамушка // Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. І: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 28–38.
189. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях: навч.-метод. посіб. / Л. М. Карамушка. – Біла Церква: КОПОПК, 2008. – 76 с
190. Карп'юк М. Д. Синергетична концепція як актуальна проблема сучасної управлінської освіти / М.Д.Карп'юк // Педагогічні науки: [матеріали Всеукраїн. наук.-пр. конф.] – Суми: СДПУ ім. А.С.Макаренка, 2007. – С.117-122.
191. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов деятельности / А. В. Карпов. – М. : Изд. „Институт психологии РАН”, 2004. – 257 с.
192. Качели времени: инновационная методика воспитания и саморазвития : метод. пособие. Сер. „Форсайт: известное будущее для счастливого настоящего”. – М. : МФК „Мотиватор24”, 2012. – 50 с.
193. Кашлев С. С. Технология интерактивного обучения / С. С. Кашлев. – Минск : Беларус. Вересень, 2005. – 196 с.
194. Кейс-стади в образовании : сб. материалов для создателей кейсов. – М. : Ин-т „Открытое общество”, 2007. – 195 с.
195. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 447 с.
196. Кизименко Л. Д. Термінологічний словник з дисциплін психолого-педагогічного циклу: МІНІ-ГЛЮСАРІЙ [Текст] / Л. Д. Кизименко, З. О Романець, В. М. Ткаченко. – Львів : Вид-во ДЦ МОУ, 1998. – 24 с. – С. 22.

197. Кинан Кейт. Самоменеджмент / К. Кинан; [Пер. с англ. Л.В. Квасницкой]. – М.: Эксмо, 2006. – 80 с.
198. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Кирт Наталья Леонидовна. – М., 2000. – 162 с.
199. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях / Е. А. Климов. – М. : Изд. МГУ, 1995. – 224 с.
200. Климов Е. А. Пути в профессионализм : учеб. пособие / Е. А. Климов. – М. : Флинта, 2003. – 320 с. 122. Климов Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – Воронеж : МОДЭК, 1996. – 400 с.
201. Климчук І. Ділова кар'єра: принципи планування і управління // Освіта і управління. - К. - 2004, № 3-4. - С. 77-80.
202. Князев А. М. Режиссура и менеджмент технологий активно- игрового обучения / А. М. Князев, И. В. Одинцова. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 233 с. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения : в 2 т.
203. Ковалев А. Книга Ирвинга Гофмана «Представление себя другим в повседневной жизни» и социологическая традиция [Электронный ресурс] / Александр Ковалев. – Режим доступа : <http://socioline.ru/pages/aleksandr-kovalev-kniga-irvinga-gofmana>
204. Козаков В. А. Психолого-педагогічна підготовка в непедагогічних університетах // Вища освіта України. – 2002. – № 3. – С. 41.
205. Козлов Н. И. Формула успеха, или философия жизни эффективного человека / Н. И. Козлов. – М. : АСТПРЕСС, 2003. – 304 с.
206. Кольченко К. Організація наукової діяльності у вищому навчальному закладі / К. Кольченко // Методологія наукової діяльності. – К. : Ун-т «Україна», 2008. – С. 314–344. – С. 315.
207. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики; колективна монографія / [Н. М. Бібік, Л. С. Ващенко, О. І. Локшина та ін.]; під заг. ред. О. В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
208. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи (Бібліотека з освітньої політики) [за заг. ред. О. В. Овчарук]. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с. – С. 47.
209. Кон И. С. Выбор профессии и социально-нравственное самоопределение : попул. психология для родителей / И. С. Кон ; под ред. А. С. Спиваковской. – 2-е изд., испр. – СПб. : Союз, 1997. – 304 с.
210. Коноваленко М. Ю. Моделирование деловой карьеры / М. Ю. Коноваленко. – М. : АСТ, 2004. – 176 с. 130. Конопкин О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности / О. А. Конопкин. – М. : Наука, 1980. – 256 с.
211. Коновалова И. В. Факторы эффективности профессиональной деятельности / И. В. Коновалова // Акмеология. – 2007. – № 2. – С. 86–93. – С. 86.

212. Константинов Г.Н. Стратегический менеджмент. Концепции : учеб. пособ. [для слушателей программы МВА, обучающихся по специальностям «Общий и стратегический менеджмент» и «Финансы»] / Геннадий Николаевич Константинов. – М. : Бизнес Элайнмент, 2009. – 239 с.
213. Корнеева А. С. Кейс-метод как эффективная форма обучения в вузе [Электронный ресурс] / А. С. Корнеева. – 2008. – 9 с. – Режим доступа: <http://www.sibupk.nsk.su/confer/doklad1.doc>.
214. Коротяев Б. И. Педагогічна філософія : кол. моногр. / Б. И. Коротяев, В. С. Курило, С. В. Савченко. – Луганськ : Альма-матер, 2010. – 340 с.
215. Корсак К. Світова вища освіта. Порівняння і визначення закордонних кваліфікацій і дипломів : моногр. / К. Корсак ; за заг. ред. Г. В. Щокина. – К. : МАУП-МКА, 1997. – 208 с. – С. 18.
216. Корсун Г. Становлення мережі центрів кар'єри в Німеччині / Г.О. Корсун // Сучасний виховний процес: сутність та потенціал. - 2015. — № 5(216). — С. 324 - 327.
217. Котовский В. В. Представления студенческой молодежи о профессиональном успехе [Электронный ресурс] / В. В. Котовский, И. П. Краснощеченко // Вестн. Челябин. гос. пед. ун-та. – Челябинск, 2014. – № 6. – С. 58–68. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/predstavleniya-studencheskoy-molodezhi-o-professionalnom-uspehe>
218. Кремень В. Г. Освітня діяльність і інтелект: проблеми формування національної інтелігенції / В. Г. Кремень // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2008. – №2.– С. 3–11.
219. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору / В. Г. Кремень. — К. : Пед. думка, 2009. — 520 с.
220. Кривов'язюк І. В. Шляхи підвищення якості підготовки фахівців економічного спрямування в рамках болонської конвенції / І. В. Кривов'язюк, О. А. Кривов'язюк // Вісник СевНТУ : зб. наук. пр. Серія: Педагогіка. – Севастополь, 2012. – Вип. 127. – С. 72–78.
221. Кривонос О. Б. Творчість і професійно-творчі уміння спеціаліста / О. Б. Кривонос // Педагогічні науки : збірник наук. праць. Суми : СумДПУ, 2002. – С. 285–293.
222. Криклій А. Планування кар'єри працівників в умовах трансформаційної економіки / А. Криклій // Економіка та держава. – 2005. – № 1. – С. 11–13.
223. Кричевский Р. Л. Психология профессиональной карьеры / Р. Л. Кричевский // Психология профессиональной деятельности / под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2006. – С. 82 – 85.
224. Кроник А. А. Мотивационная недостаточность как критерий деформации картины жизненного пути. Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности / А. А. Кроник, Р. А. Ахметов // Темат. сб. науч. работ. – М., 1988. – С. 136 – 140.

225. Кубанов Р. Якість вищої освіти: порівняльний аналіз поглядів зарубіжних і вітчизняних науковців / Р. Кубанов // Порівняльно-педагогічні студії. 2014. – № 6 (20). – С. 27–32. – С. 30.
226. Кудринская Л.А. Профессиональная карьера выпускника технического вуза: дис. ...канд. соц. наук. / Кудринская Л. А. – Новосибирск, 1995. – 199 с.
227. Кудрявцева С. П. Міжнародна інформація: навч. посібник / С. П. Кудрявцева, В.В.Колос. – К.: Слово, 2005. – 400 с
228. Кузьмина Н. В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста : монография / Кузьмина Н. В., Пожарский С. Д., Паутова Л. Е. – Санкт-Петербург-Коломна-Рязань, 2008. – 376 с.
229. Кузьмина Н. В. Акмесинергетический подход в образовании / Н. В. Кузьмина, С. Д. Пожарский // Акмеология развития : сб. статей / под общ. ред. С. Д. Пожарского, В. Н. Гладковой. – СПб., 2006. – С. 7– 22.
230. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посібник / А. І. Кузьмінський. – К. : Знання, 2005. – 115 с.
231. Кулакова М. В. Формування готовності до професійної діяльності в майбутніх фахівців у вищих морських навчальних закладах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / М. В. Кулакова. – Одеса, 2006. – 20 с.
232. Курило В. С. Особливості формування регіональних освітніх просторів в Україні / В. С. Курило, С. В. Савченко // Освіта на Луганщині. – 2000. – № 2. – С. 12 – 16.
233. Курлянд З. Н. Професійно-креативне середовище ВНЗ – передумова підвищення якості підготовки майбутніх фахівців [Електронний ресурс] / З. Н. Курлянд // е-журнал «Педагогическая наука: история, теория, практика, тенденции развития», 2009. – Вып. 1. – Режим доступа до журн. : http://intellect-invest.org.ua/rus/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science
234. Кух А. М. Освітнє середовище в структурі інноваційної системи фахової підготовки майбутніх учителів фізики / А.М.Кух // Предметні дидактики в контексті формування компетентнісно-світоглядних професійних якостей майбутнього фахівця (частина 2). – 2008. – С.73 – 76. – Режим доступу до журн. // www.mvf.kam-pod.org/zbirnyku/Zbirnyk14/e-book/2-07-Kuhh.pdf.
235. Кухарук О. О. Організація самостійної навчально-пізнавальної діяльності майбутніх менеджерів у митній справі з використанням інноваційних технологій: навчально-методичний посібник / О. О. Кухарук. – Вінниця : Діло ТМ, 2007. – 235 с.
236. Кучай О.В. Теоретичні засади підготовки магістрів в Україні // Вісник Черкаського Університету.–2015.– № 28 (361). – Серія: Педагогічні науки. – С. 63-66.
237. Кучай О.В. Стратегічне управління професійною кар'єрою при підготовці фахівців у закладах вищої освіти// Науковий вісник Національного університету біоресурсів та природокористування України. Серія

- «Педагогіка, психологія, філософія» / Редкол.: С. М. Ніколаєнко (відп. ред) та ін. – К.: Міленіум, 2018. – Вип. 279. – С. 123-126.
238. Кучерявий О. Г. Педагогіка: особистісно-розвивальні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / О. Г. Кучерявий. – К. : НВП „Вид-во «Наукова думка»”, НАН України, 2011. – 464 с.
239. Кыверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике / А. А. Кыверялг. – Таллин : «Валгус», 1980. – 334 с.
240. Латуша Н. В. Професійна мобільність як чинник професійної успішності молодого фахівця [Електронний ресурс] / Н. В. Латуша. – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf022015/1010-latusha-n-v-profesy-na-moblntst-yakchinnik-profesy-noyi-uspshnost-molodogo-fahvcya.html>
241. Лебідь О. В. Аксиологічний підхід до формування готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління в умовах магістратури // Матер. III Міжнарод. наук.-практ. конф. [«Перспективи розвитку сучасної науки» (частина I)], (м. Київ); Київ: МЦНД -2017 Режим доступу : <http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/1293>
242. Лебідь О. В. Аналіз наукових підходів до дефініції поняття «стратегічне управління загальноосвітнім навчальним закладом» Матер. III всеукр. наук. конфер. [«Педагогічні традиції та інновації в сучасному освітньому просторі»], (м. Дніпро); Д. : ТОВ «Інновація»-2016 Режим доступу : <http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/1297>
243. Лебідь О. В. Етапи розвитку стратегічного управління // Матер. IV Міжнар. наук.-практ. конф. [«Сучасна педагогіка: теорія, методика, практика»], (м. Ужгород); Херсон: Видавничий дім «Гельветика» -2017 Режим доступу : <http://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/1296>
244. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с. \ Леонтьев Д. А. Психология смысла. Природа, структура и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М. : Смысл, 1999. – 488 с.
245. Лещенко М. Наратив у дискурсі педагогічної майстерності / М.Лещенко // Педагогічна освіта і освіта дорослих: європейський вимір : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т пед. освіти та освіти дорослих. – К., 2008. – С. 416 – 428.
246. Лободинська О. Успішне працевлаштування за фахом – мета навчання. Науковий вісник НЛТУ України. Львів: РВВ НЛТУ України. 2012. Вип. 22.13. С. 388 – 396.
247. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 446 с
248. Лук'янець В.С., Кравченко О.М., Озадовська Л.В. Сучасний науковий дискурс: оновлення методологічної культури. – К.: Центр практ. філос., 2000. – 304 с.
249. Лук'янченко Н. Д. Проблема якості професійної підготовки фахівців / Н. Д. Лук'янченко, Г. В. Ларичева // Вісник Східноукраїнського

- національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – № 16. – С. 50–53. – С. 51.
250. Лукашевич Н.П. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере. Кн. 1: Деловая карьера: путь к успеху,- Харьков: «ОКО», 1998.- 126 с.
251. Лукашевич Н.П., Лукашевич О.Н. Самоменеджмент: как достигнуть успеха в деловой карьере. Кн. 2: Практикум деловой карьеры.-Харьков: «ОКО»,1998.-327с.
252. Максимчук Л.В. Філософсько-методологічний аналіз понятійно-категоріального апарату професійної підготовки економістів-міжнародників в системі вищої освіти/ Лариса Максимчук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. / голов. ред. Діденко О. В. (2013. (Вип. 3. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2013_3_17.pdf.
253. Максимчук Л.В. Підготовка до комунікативної діяльності майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин / Лариса Максимчук // Науковий вісник національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка психологія, філософія» : зб. наук. пр. - / Редкол.: С. М. Ніколаєнко (відп. ред) та ін. – К.: Міленіум, 2018. – Вип. 280 – С.
254. Малинина М. Метод case_study в неформальному освітанні / М. Малинина // Адукатар. – 2002. – № 2. – С.2-7.
255. Мамардашвілі М. К. Як я розумію філософію. М .: Прогрес, 1990. С. 14-26.
256. Маркова А. К. Акмеологические технологии преодоления кризисов профессионального развития / А. К. Маркова // Акмеология: личностное и профессиональное развитие : материалы междунар. науч.- практ. конф. (7 – 8 окт. 2004 г.). – М. : Издат. Дом. „Эко”, 2004. – С. 511 – 512.
257. Маркова А. С. К вопросу о путях формирования профессионализма [Электронный ресурс] / А.С. Маркова // Интернет-журнал "Образование: исследовано в мире". – Режим доступу: [http:// www.oim.ru/reader@nomer=267.asp](http://www.oim.ru/reader@nomer=267.asp).
258. Марчук М. Г. Аксіологічний потенціал наукового знання: поняття, структура, спосіб актуалізації : автореф. дис. ... д-ра філос. наук : спец. 09.00.09 «Філософія науки» / М. Г. Марчук. – К., 2003. – 24 с. – С. 2.
259. Маслоу А. Самоактуалізація личности и образование / Ин-т психологии АПН Украины и др.; пер. с англ. Г.А.Балла. — К. : Донецк, 1994. — (Психопедагогика и методология науки; вып. 4).— 52 с.
260. Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Маслоу А.Г. — СПб. : Евразия, 1999. — 478 с.
261. Матеріали міжвузівської студентської конференції // «Світоглядно-когнітивні засади професійної кар'єри успішного фахівця» (Наук. ред. В.Ф. Капіці). 16 квітня 2013 р. – Кривий Ріг: Видав. центр, 2013 – 228 с.

262. Мельник В. К. Технологія стратегічного планування діяльності загальноосвітнього навчального закладу / В. К. Мельник // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3.
263. Миддлтон Д. Кар'єра. / пер. с англ. М. В. Курилюк. М.: Эксмо, 2007. 230 с.
264. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – 2-е изд., стер. – М. : Моск. психол.-социал. ин-т, 2003. – 400 с.
265. Михеев В. И. Методика получения и обработки экспериментальных данных в психолого-педагогических исследованиях / В. И. Михеев. – М. : Знание, 1986. – 240 с. 179. Могилевкин Е. А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала : монография / Е. А. Могилевкин. – Владивосток : Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.
266. Міельчарек А. Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій. Наукові праці МАУП. Київ, 2013. Вип. 2(37). С. 117–122.
267. Міропольська М. А. Професійна орієнтація як основа формування та побудови професійної кар'єри / М. А. Міропольська // Бюл. Ін-ту підготов. кадрів держ. служби зайнятості України, 2004. – № 2. – С. 17–19.
268. Мірошник З. М. Побудова професіограми викладача вищої педагогічної школи: рольовий підхід / З. М. Мірошник, І. О. Талаш // Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Е. С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 23. – С. 413–424.
269. Могилевкин Е. А. Акмеология карьеры / Е. А. Могилевкин, А. С. Бажин // Акмеология. – 2007. – № 3. – С. 69 – 72.
270. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е. А. Могилевкин. – СПб. : Речь, 2007. – 336
271. Могилевкин Е.А. Карьерное портфолио студента вуза [Електронний ресурс] / Е. Могилевкин.– Режим доступу : [http:// www. znanie. info/portal/ec-company/63. Html](http://www.znanie.info/portal/ec-company/63.html)
272. Моделирование педагогических ситуаций / под ред. Ю. Н. Кулюткина, Г. С. Сухобской. – М. : Педагогика, 1981. – 120 с.
273. Моніторинг якості освіти: світові досягнення та українські перспективи: [Рекомендації з освітньої політики] / Під заг. ред. О. І. Локшиною. – К. : К.І.С., 2004. – 128 с.
274. Москаленко В. В. Соціальні ідеали як виявлення творчої сутності свідомості особистості [Електронний ресурс] / В. В. Москаленко // Психологія і особистість. – 2014. – № 1. – С. 31–44. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Psios_2014_1_4
275. Москаленко Н.О. Ділова кар'єра: конспект лекцій / Н. О. Москаленко. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 152с.

276. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности : учеб. пособие / О. В. Москаленко ; под общ. ред. А. А. Деркача. – М. : РАГС, 2007. – 352 с.
277. Наврузов Ю. Метаморфозы карьеры // Управление компанией. - 2002. - № 12. - С. 39-44.
278. Нагорна Н. В. Формування у студентів понять компетентності й компетенції [текст] / Н. В. Нагорна // Виховання і культура. – 2007. – № 1–2. – С. 266–268.
279. Назар Ю.О. Дефініція поняття успішності професійної діяльності в соціально- психологічному контексті [[Електронний ресурс].]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/conference/the-content-of-conferences/archives-of-individual-conferences/oct-2013>
280. Науменко Н. Управляємо кар'єрою працівників: будуємо « кар'єрограму» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.prostobiz.ua/biznes/upra>
281. Національна ідея і соціальні трансформації в Україні. – К.: Укр. Центр духовної культури, 2005. – 324 с.
282. Невструева Т. Х. Динамика карьерных ориентации личности руководителя / Т. Х. Невструева, Т. Г. Гнедина // Социал. и гуманитар. науки. – 2006. – № 1(09). – С. 51 – 59.
283. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія / Н. Г. Ничкало. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 200 с.
284. Новий тлумачний словник української мови у трьох томах. –Т.1. / Укладачі: В. Яременко, О. Сліпушко. – К.: Аконіт, 2001. – 960 с
285. Новиков А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М. : Либроком, 2010. – 280 с.
286. Новікова Л. М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі : наук.-метод. посіб. / Л. М. Новікова. – Павлоград : ЗДІЕУ, 2008. – 110 с.
287. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего : пер. с англ. / Ж. Нюттен ; под ред. Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2004. – 608 с.
288. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. Проблеми сучасної психології. 2013. № 1. С. 91-104.
289. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління : навч. посіб. / Орбан-Лембрик Л.Е. — Івано-Франківськ : Плай, 2001. — 695 с.;
290. Орлов В. Ф. Методологічні засади професійного становлення фахівця / В. Ф. Орлов // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: у 2 ч. – К. : НТУ «ХП», 2001. – Ч. 1. – С. 60–67. – С. 197.
291. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін. ; за ред. О. М. Пехоти. – Миколаїв : „А.С.К.”, 2004. – 255 с.
292. Осиленкер Л. Траектория карьеры – кривая смены профессий: социологическое исследование // Инновации в образовании. - М. 2005. - № 6 - С. 46-54.

293. Основи професіографії: навч. посіб. [С. Я. Карпіловська, Р. І. Мітельман, В. В. Синявський та ін.]. – К.: МАУП, 1997. – 146 с.
294. Основні напрями досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 3. – С. 10–39
295. Пальчевський С. С. Соціальна педагогіка [Текст] : навч. посіб. / С. С. Пальчевський. – К.: Кондор, 2005. – 560 с. – С. 8.
296. Панфилова А. П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение: учеб. пос. для студ. / А.П. Панфилова. – М. : Изд. центр «Академия», 2009. – 192 с.
297. Педагогічний словник / [за ред. М. Д. Ярмаченка]. – К. : Педагогічна думка, 2001. – 516 с.
298. Перець М. Використання інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах: теоретичний аспект /М. Перець // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2005. – № 3. – С. 54-59.
299. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации: практикум. Учеб пособие / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. – 2-е изд., доп.: ИНФРА М; Москва, 2008. – 210 с.
300. Петрушин В. И. Настольная книга карьериста / В. И. Петрушин. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.
301. Пилипенко В. Сапелкіна О. Вища освіта в Україні: проблеми і шляхи модернізації. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Київ: ІС НЛН України, 2015. Вип.2 (16). С.445 – 462.
302. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології : інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти / І. П. Підласий. – К. : Слово, 2004. – 616 с.
303. Плиева Ю. Лестница к небесам: планирование карьеры как метод мотивации персонала // Бизнес. - 2004. - № 1-2. - С. 11-15.
304. Побірченко Н. А. Принцип прагматизму в професійному становленні сучасного фахівця /Н. А. Побірченко // Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи: Матеріали міжнародної наук.-практич. конференції. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 326 с
305. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія. Київ: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. 336 с.
306. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К. : ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320 с. – Режим доступу : <http://www.psyh.kiev.ua>.
307. Подорожна А. О. Навчання студентів інженерно-педагогічних спеціальностей професійно спрямованої дискусії на заняттях з іноземної мови / А. О. Подорожна // Проблеми інженерно-педагогічної освіти : зб. наук. праць. – Харків : УПА, 2015. – № 46.
308. Полонский В. М. Методы педагогических исследований: состояние, проблемы, перспективы / В. М. Полонский. – М. : ИТИП, 2006. – 252 с.

309. Поляков В.А. Технология карьеры: практическое руководство /Акад. Народ.хоз-ва при правит. – М.:ЛТД, 2013. – 126 с.
310. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті / О. І. Пометун // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчаренко. – К., 2004. – С. 16 – 25.
311. Понятие и критерии профессиональной успешности [Електронний ресурс] // Psyera : гуманитар.-правовой портал. – Режим доступу: <http://psyera.ru/ponyatie-i-kriterii-professionalnoy-uspeshnosti-658.htm>
312. Поплавська А. П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів / А. П. Поплавська // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7, вип. 1. – С. 250–260.
313. Поспелова Т.В. Зарубежный опыт управления профессиональной карьерой в условиях глобализации экономики // Прометей. Региональный сб. науч. тр. по экономике. – № 3(12). – Донецк: Юго-Восток, Лтд. – 2003. – С. 397–409.
314. Поспелова Т.В. Самоуправление карьерой на основе стратегического планирования // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЄПНАН України. – 2002. – С. 424–432.
315. Поспелова Т.В. Социально-групповая структура карьеры //Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. праць Дніпропетровського національного університету. – Вип. 41. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2000. – С.88–96.
316. Практикум педагогічної майстерності: Навчальний посібник / Сергеева Л. М., Молчанова А. О., Пащенко О. В. та ін. / За ред. В.В. Олійника. – К. : ТОВ «Етіс Плюс», 2008. – 184 с
317. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / [ред. Г. С. Никифоров, М. А. Дмитриева, В. М. Снетков]. — СПб. : Речь, 2001. — 448 с
318. Приходько М.В. Культура управління керівника як складова системи моніторингу освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу / М.В. Приходько, Ю.С. Присяжнюк // Матер. V Міжнар. «Особистість у єдиному освітньому просторі»; Конф. «Теоретичні й прикладні питання сучасної психології та освітнього менеджменту», (м. Запоріжжя, 07-18 квітня 2014 року). – Вип. № 3 (17)
319. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
320. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://document.ua/prozatverdzhennja-nacionalnoyi-ramkikvalifikacij-doc81930.html>

321. Про освіту: Закон України від 5.09.2017 р. Відомості Верховної Ради. 2017, № 38-39. Ст.380
322. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць [Текст] / за ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. – Х. : НТУ «ХП», 2011. – Вип. 28. – 295 с.
323. Професійна освіта : Словник : Навч. посіб. / Уклад. С. У. Гончаренко та ін.; За ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
324. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало, В. О. Кудіна. – Черкаси: Вибір, 2002.– 322 с.
325. Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності : зб. наук. пр. / За заг. ред. І. А. Зязюна. – К.; Харків: НТУ «ХП», 2009. – 472 с
326. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир: ЖДУ ім. І.Франка, 2011. – 412 с.
327. Професійно-педагогічна освіта: сучасні концептуальні моделі та тенденції розвитку : монографія / авт. кол. О. А. Дубасенюк, О. Є. Антонова, С. С. Вітвицька, Н. Г. Сидорчук, О. М. Спірін, Н. В. Якса та ін. ; за заг. ред. проф. О. А. Дубасенюк. – Вид. 2-е, доп. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2008. – 380 с.
328. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности : школа профессионального самоопределения : учеб.-метод. пособ. / [Носков В. И., Кальянов А. В., Ефросинина О. В. и др.] ; Донец. ин-т управления ; под общ. ред. В. И. Носкова. – Донецк : Норд-Пресс, 2006. – 169 с.
329. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи / Под ред. С. Н. Чистяковой. – М. : РАО, 1993. – 89 с.
330. Пуховська Л. П. Вивчення іноземних мов у контексті формування загальноєвропейського освітнього простору / Л. П. Пуховська // Сучасні технології викладання іноземних мов у професійній підготовці фахівців: зб. наук. ст. – К. : КІТЕП, 2000. – С. 32–38.
331. Пушкар Р. М. Менеджмент : теорія та практика : підручник / Р. М. Пушкар, Н. П. Тарнавська. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 490 с.
332. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: монография / Пер. с англ. / Дж. Равен. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
333. Райковська І.Т. Еволюція концепції стратегічного управління підприємством / І.Т. Райковська // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. – 2015. – № 3. – С. 58-66.
334. Рибалко Л. С. Акмеологічні технології як засіб професійно- педагогічної самореалізації майбутнього вчителя / Л. С. Рибалко, С. І. Ястребов // Акмеологія – наука XXI століття: розвиток професіоналізму: Матеріали другої Міжнародної науково-практичної конференції. К., 2008. – С. 148–151.

335. Рибалко Ю. В. Компетентнісний підхід у науково-педагогічній літературі / Ю. Рибалко // Педагогіка вищої та середньої школи. – 2012. – Вип. 35. – 392 с.
336. Рижко Л. В. Науковий простір: проблеми формування та трансформації (філософсько-праксеологічний аспект): дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.09 / Рижко Лариса Володимирівна. – К., 2006. – 456 с. – С. 30.
337. Роджерс К. Взгляд на психотерапию / К. Роджерс // Становление человека: пер. с англ. / общ. ред. и предисл. Е.И. Исениной. – М.: Изд. группа «Прогресс»; «Универс», 1994. – 480 с.
338. Родигіна І. В. Компетентнісно орієнтований підхід до навчання: навч. посіб. / І. В. Родигіна – Х.: Основа, 2005. – 96 с.
339. Рубинштейн С. Л. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн // Проблемы общей психологии. – М. : Педагогика, 1976. – С. 253–281
340. Руденко О. А. Формування професійних ціннісних орієнтацій у студентів – майбутніх фахівців сфери підприємницької діяльності : методичні рекомендації / О. А. Руденко . – Запоріжжя: ЗОІВВ, 1997. – 39 с.
341. Савельєва В. С., Єськов О. Л. Управління діловою кар'єрою: навч. посіб. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 176 с.
342. Савельєва В.С. Психологія управління : навч. посіб. / Савельєва В.С. — Краматорськ : ДДМА, 2004. — 280 с.
343. Савченко С. В. Социализация студенческой молодежи в условиях регионального образовательного пространства : монография / С. В. Савченко. – Луганск : Альма-матер, 2003. – 406 с.
344. Садон Е. В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: Автореф. дис. ... кандидата 221 психол. наук: 19.00.03 / Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. Владивосток, 2009. 25 с.
345. Самодрин А. П. Архітектоніка профільної освіти : навч.-метод. посіб. / А. П. Самодрин. – Кременчук : ПП Щербатих, 2015. – 223 с. – С. 11.
346. Самоменеджмент. Навчальний посібник для ВНЗ (рек. МОН України). - Колпаков В.М. - К. МАУП, - 2008. - 528 с. - УКР.
347. Самоменеджмент: Эффективно и рационально / Анита Бишоф, Клаус Бишоф; [пер. с нем. Д.А. Пергамент]. – 2-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2006. – 127 с: ил.; табл.
348. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий / Г. К. Селевко.– М.: Народное образование, 2006.– Т.1.– 845с.; Т.2. – 816 с
349. Семенець-Орлова І. А. Стратегічне управління як системний засіб управління освітніми змінами / І. А. Семенець-Орлова // Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 3 (50). – С. 52–60.
350. Сидорова Н.А. Тайм-менеджмент: / Н.А. Сидорова, Е.Б. Анисинкова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2008. – 220 с.
351. Сисоєва С. О. Проблеми неперервної професійної освіти: тезаурус наукового дослідження : наук. вид. / С. О. Сисоєва, І. В. Солколова //

- НАПН України; Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих; МОН України.
– С. 133
352. Сисоєва С.О. Основи педагогічної творчості : підручник / С. О. Сисоєва. – К. : Міленіум, 2006. – 344 с.
353. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория, методика, психотехнологии / А. П. Ситников. – М. : Технол. шк. бизнеса, 1996. – 429 с.
354. Ситуационный анализ, или анатомия кейс-метода / под ред. д-ра социол. наук, проф. Сурмина Ю. П. – Киев : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
355. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика / Упор. О.Сидоренко, В.Чуба. – К.: Центр інновацій та розвитку, 2001. – 256 с.
356. Словник іншомовних слів / Уклад.: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута. – К.: Наукова думка, 2000. – 740 с.
357. Служинська Л. Б. Акмеологічний підхід у процесі формування готовності у майбутніх менеджерів-економістів до професійної самореалізації / Л. Б. Служинська // зб. наук. праць № 59. Серія : Педагогічні та психологічні науки / Нац. акад. Держ. прикорд. служби України ім. Б. Хмельницького. – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2011. – С. 137–139.
358. Сотникова С.И. Управление карьерой: Учеб.пособ. – М.: ИНФРА - М.,2001. – 408 с
359. Студент XXI века: социальный портрет на фоне общественных трансформаций : монография / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. В. И. Астаховой. – Харьков : Изд-во НУА, 2010. – 408 с.
360. Студенты: образ будущего [Электронный ресурс] : 4-й годовой социол. отчет по результатам междунар. исслед. студ. молодежи разных стран мира // Gorshenin Institute – 2011. – 29 апр. – Режим доступа: http://institute.gorshenin.ua/annuals/5_students_obraz_budushchego.html
361. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О.І. Скопненко, Т.В. Цимбалюк. — К. : Довіра, 2006. — 789 с. — С. 337.
362. Татарина И. А. Формирование коммуникативно-речевой культуры студентов-филологов на основе принципов педагогической риторики // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського // Зб. наук. пр. – Вип. 5 – 6. – Одеса, 2004. – С. 8 – 13.
363. Тараненко І. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції: досвід європейських країн // Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: Наук.-метод. зб. / Ред. кол. Н.Софій (голова), І. Єрмаков (керівник автор. колективу і наук. редактор) та ін. – К.: Контекст, 2000. – С. 37–40.
364. Тимчук Л.І. Цифрові наративи в навчанні майбутніх магістрів освіти: історія, реалії, перспективи розвитку : монографія за наук. ред. Лещенко М.П. / Лариса Іванівна Тимчук. – К.: САММІТ – КНИГА, 2016. – 390.

365. Титаренко Т. М. Життєві домагання як соціально-психологічний механізм самоздійснення особистості. Життєві домагання особистості: монографія / за ред. Титаренко Т. М. Київ: Педагогічна думка, 2007. С. 8 – 32.
366. 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 : <http://psystudy.ru>
367. Ткач Р. В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку / Р. В. Ткач // Зб. наук. пр. (Психол. науки) / Бердян. держ. пед. ун-т, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Бердянськ, 2005. – № 2. – С. 161–176.
368. Ткачова Н. О. Історія розвитку цінностей в освіті : монографія / Н. О. Ткачова. – Х. : Видав. центр ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2004. – 423 с.
369. Толочек В. А. Профессиональная пригодность субъекта: ретроспектива и перспектива оценки / В. А. Толочек // Акмеология. – 2006. – № 1. – С. 70–81.
370. Тренинг профессиональной идентичности : рук. для преподавателей вузов и практикующих психологов / РАО ; авт.-сост. Л. Б. Шнейдер; гл. ред. Д. И. Фельдштейн. – М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 202 с.
371. Третько В. Міждисциплінарний підхід у підготовці майбутніх магістрів міжнародних відносин / В. Третько // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. - 2006. – № 1. – С. 94–102.
372. Третько В. Особливості професійної підготовки магістрів міжнародних відносин в університетах США / В. Третько // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені М. Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія.- 2012. – № 37. – С. 188–192.
373. Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура : моногр. / [наук ред. В. Г. Кременя]. – К. : Педагогічна думка, – 2008. – 472 с. – С. 134
374. Философский энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. 2010. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/517081>
375. Філософський енциклопедичний словник [Текст] / за ред. В. І. Шинкарука. – К. : Абрис, 2002. – 744 с. – С. 206.
376. Фіцула М. М. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / М. М. Фіцула. – К. : Академвидав, 2006. – 352 с. – С. 264.
377. Фролов Ю. В. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалиста / Ю. В. Фролов, Д. А. Махотин // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.
378. Фурман А. В. Психодіагностика особистісної адаптованості: навч. посіб. / А. В. Фурман. – Тернопіль : Економічна думка, 2000. – 197 с.
379. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты / Я. С. Хаммер // Вопр. психологии. – 2008. – № 4. – С. 147–153.
380. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : [учеб. пособие для студентов вузов по направлениям и спец. «Психология», «Клин. психология»] / 205

- Хайнц Хекхаузен ; науч. пер. на рус. яз. : Д. А. Леонтьев, Б. М. Величковский. – 2-е изд. – СПб. : Питер ; М. : Смысл, 2003. – 859 с. (Мастера психологии).
381. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
382. Хьелл Л. А. Теории личности // Хьелл Л. А., Зиглер Д. Дж. – СПб. : Питер, 2000. – 608 с
383. Цариценцева О. П. Карьерные ориентации современной молодежи: теория, эксперимент, тренинг / О. П. Цариценцева. – Оренбург : Изд-во РИО ОУНБ им. Н. К. Крупской, 2009. – 186 с.
384. Чалий О. В. Синергетичні принципи освіти та науки: монографія / О. В. Чалий. – К. : Вища школа, 2000. – 268 с.
385. Черезова М. В. Сучасні вимоги до випускника коледжу / М. В. Черезова // Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту імені Тараса Шевченка : Педагогічні науки. – 2008. – № 12. – С. 306 – 316.
386. Чернышев Я. А. Моделирование профессиональной карьеры в концептуальных границах субъектности / Чернышев Я. А. // Мир психологии. – 2009. – № 1. – С. 236–242.
387. Чибисова Я. Г. Культурно-образовательная среда вуза и ее роль в становлении ценностей современного студента. Специальный выпуск Ученых записок Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия», посвященный 20-летию НУА). Харьковский гуманитарный ун-т «Нар. украинская акад.» / редкол. Астахова В. И. и др. Харьков: Изд-во НУА, 2011. С. 81 – 86.
388. Чичун В. А. Удосконалення стратегічного управління діяльністю підприємства / В. А. Чичун. – Режим доступу : http://www.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/znpn/2011_7/27USU.pdf
389. Чорна О. В. Моніторинг якості вищої освіти: міжнародний досвід / О. В. Чорна // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського нац. ун-ту ім. Івана Огієнка. Серія педагогічна. – Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний ун-т імені Івана Огієнка, 2012. – С. 90–94. – С. 91
390. Чучилина Е. С. Основные индикаторы профессиональной успешности молодых специалистов в современном украинском обществе / Е. С. Чучилина // Грані : наук.-теор. і громад.-політ. альманах. – 2015. – № 6 (122). – С. 115–120.
391. Шаповалов В. К. Интерпретация карьеры в контексте личностного пространства человека / В. К. Шаповалов ; под ред. З. И. Рябикиной, А. Н. Кимберга, Д. Некрасова // Психология личности и ее бытия: теория, исследования, практика. – Краснодар, 2005. – 216 с.
392. Шаповалов В. К. О соотношении понятий „карьера” и „профессиональная карьера” / В. К. Шаповалов // Психологический ресурс в экономике и

- предпринимательстве : материалы Всерос. науч.-практ. конф. – Ставрополь : СКСИ; Ставропольсервис-школа, 2002. – С. 202 – 204.
393. Швай Р. І. Творча особистість у соціальному середовищі / Р. І. Швай // Вища освіта України : в 2 т. – 2008. – Т. II (9), дод. 3 : Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору : темат. випуск. – С. 621– 617
394. Швальбе Б. Личность, карьера, успех : пер. с нем. / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : А/О изд. группа „Прогресс”, „Прогресс-Интер”, 1993. – 240 с
395. Шевченко Н. В. Маркетинг как инструментарий планирования карьеры / Н. В. Шевченко // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. : [у 2 т.] / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2006. – Т. 2. – С. 213–217.
396. Шепеленко І.П. Життєві стратегії студентської молоді в умовах сучасного українського суспільства. Український соціум. 2006. № 1. С. 60 – 64.
397. Шершньова З.Є. Стратегічне управління : підруч. / Зоя Євгенівна Шершньова [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
398. Широбоков С. Портфоліо професійної кар'єри. Оцінювання якості підготовки конкурентоспроможного фахівця Росії та США / С. Широбоков // Управління освітою. – 2003. – № 5. – С.
399. Шукіс І.З. Самоменеджмент: навчально-методичний посібник. Дніпропетровськ, ДДФА, 2007. – 128 с.
400. Шутько Д. О. Теоретичні підходи до вивчення проблеми професійної самоактуалізації [Електронний ресурс] / Д. О. Шутько // Проблеми сучасної психології. – 2014. – Вип. 24. – С. 752–762. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Pspl_2014_24_64.pdf
401. Щокін Г. В. Практична психологія менеджменту: Як робити кар'єру. Як будувати організацію: Наук.-практ. посібник. – К.: Україна, 1994. – 399 с.
402. Эльконин Б. Д. Психология развития / Б. Д. Эльконин. – М. : Академа, 2001. – 141 с
403. Юзвішин І. Й. Інформаціологія: монографія / І. Й. Юзвішин. – Луганськ : Східноукраїн. д. ун-т., 1999. – 203 с.
404. Юрченко В. І. Професіоналізація особистості студента – одне з головних завдань вищої освіти / В. І. Юрченко // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах : мат. міжвуз. наук.-практ. конф. (Київ, 25 травня 2012 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2012. – С. 253–255.
405. Ядов В. А. Социологическое исследование: методология, программа, методы / В. А. Ядов ; отв. ред. В. Н. Иванов. – М. : Наука, 1987. – 245 с.
406. Ясвин В. Образовательная среда: от моделирования к проектированию/ Вітольд Альбертович Ясвин. – М.: Смысл, 2001. – 365 с.
407. Ясна І. Суб'єктна парадигма як основа сучасного підходу до освіти. Вісник Донецького національного університету. Донецьк, 2014, № 1-2. – С. 509–514

ДОДАТКИ

Програма спецкурсу

„ Акмеологія професійної кар'єри ”

Кар'єра є одним з найбільш значущих мотивів трудової діяльності. Для сучасної людини розвиток професійної кар'єри є одним зі шляхів особистісного зростання й самореалізації. Організації зацікавлені в кар'єрному просуванні своїх співробітників, оскільки кар'єрне зростання забезпечує розвиток персоналу. За такого підходу консультування з розвитку кар'єри є однією з найважливіших функцій управління професійним розвитком персоналу та саморозвитку фахівця.

Консультування з розвитку кар'єри (синонімічні словоформи – кар'єрне консультування, консультування з кар'єри, консультування для кар'єри тощо) є одним з засобів професійного розвитку особистості, яке зосереджене на таких напрямках як планування кар'єри, прийняття кар'єрних рішень, коректування кар'єри й ефективність трудової діяльності. Воно може здійснюватися у формі індивідуальної, групової або циклової (у рамках спеціальних програм) роботи, а також у будь-яких комбінаціях зазначених форм.

Мета реалізації курсу полягає у вивченні магістрантами закономірностей щодо розвитку особистості у процесі планування і реалізації професійної кар'єри, забезпечення професійно-особистісного розвитку та формування кар'єрної компетентності магістрантів, формування навичок діагностування кар'єрного потенціалу та корекції кар'єрних планів.

Завдання:

- вивчення магістрантами закономірностей щодо розвитку особистості в процесі реалізації професійної кар'єри;
- сприяти засвоєнню знань про основні психологічні закономірності, механізми, стадії, протиріччя, кризи професійного самовизначення і професійного розвитку людини, науково обґрунтованих підходах до управління цим процесом;
- створити умови для оволодіння практичними вміннями й інструментальними навичками здійснення комплексу процедур; прийманнями ефективних систем і процедур реалізації професійної кар'єри;
- сприяти вивченню магістрантами теоретичних і практичних основ практичної діяльності рамках кар'єрного консультування;
- забезпечити орієнтування магістрантів у специфічних психологічних складових кар'єрного консультування, зокрема – з метою професійного саморозвитку;

- забезпечити орієнтування магістрантів у психологічному змісті, складі, структурі й механізмах побудови кар'єри.

ЗАПЛАНОВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ:

У результаті вивчення дисципліни магістрант повинен:

Знати:

- основи планування кар'єри й особливості функціонування ринку праці й освітніх послуг;
- поняття, що характеризують кар'єрні стратегії особистості як цілеспрямоване, довгостроково орієнтоване планування й організація кар'єрних процесів;
- основні етапи й закономірності розвитку кар'єрних стратегій;
- основні види кар'єрних стратегій;
- основні технології консультування по розвиткові кар'єри.

Уміти:

- застосовувати різні методики кар'єрного зростання, саморозвитку й самовдосконалення;
- використовувати методики кар'єрного консультування;
- діагностувати різні компоненти кар'єрних компетентностей;
- виявляти потреби особистості в реалізації свого кар'єрного потенціалу;
- формулювати практичні рекомендації з оптимізації процесу кар'єрного зростання.

Володіти:

- потребою в професійному й кар'єрному розвитку;
- технологіями прийняття організаційних рішень в галузі зайнятості, працевлаштування, розвитку персоналу тощо;
- методами дослідження шляхів включення особистості в соціальне управління й самоврядування;
- методами розробки проектів, програм і інших матеріалів перспективної діяльності в галузі розвитку кар'єри;
- здатністю до вдосконалювання в професійній діяльності, використовуючи навички кар'єрні навички поведінки в сфері професійної діяльності;
- прагненням до постійного саморозвитку, підвищення власної кваліфікації й майстерності.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН СПЕЦКУРСУ

Тема	Кількість годин, відведених на:			
	Усього	Лекції	Практичні заняття	Консультації
Змістовий модуль I. Теоретичні основи управління професійною кар'єрою				
Тема 1. Поняття про кар'єру, професійну кар'єру, кар'єрні стратегії	4	2	2	
Тема 2. Професійна кар'єра і професійне самовизначення, кар'єрна компетентність	4	2	2	
Тема 3. Типології кар'єри	4	2	2	
Тема 4. Теоретичні основи типологізації кар'єри	4	2	2	
Тема 5. Типології кар'єри за різними ознаками	4	2	2	
Змістовий модуль II. Мотивація кар'єрного розвитку				
Тема 1. Внутрішні фактори мотивація кар'єрного розвитку	4	2	2	
Тема 2. Зовнішні фактори мотивація кар'єрного розвитку	4	2	2	
Тема 3. Періодизація кар'єрного розвитку. Етапи кар'єрного розвитку	4	2	2	
Тема 4. Кар'єрні кризи	4	2	2	
Тема 5. Поняття про кар'єрний успіх	4	2	2	
Тема 6. Особливості кар'єрного просування, обумовлені віковими й гендерними факторам	4	2	2	
Змістовий модуль III Стратегії побудови та управління кар'єри				

Тема 1. Основні стратегії управління кар'єрою	4	2	2	
Тема 2. Особливості стратегічного управління кар'єрою на різних етапах професійного розвитку особистості	4	2	2	
Тема 3. Технологія стратегічного управління кар'єрою	4	2	2	
ВСЬОГО РАЗОМ	56	28	28	

Теми та плани семінарських занять

Тема 1. Професійна кар'єра та життєві плани людини

1. Зміст поняття "ділова кар'єра". Етимологія поняття "професійна кар'єра". Порівняльна характеристика підходів до визначення поняття "професійна кар'єра". Поняття про професійну і соціальну кар'єру. Еволюція уявлень про кар'єру.

2. Перелік факторів, що впливають на побудову кар'єри та життєві умови. Сутність внутрішніх і зовнішніх факторів впливу. Фактори, що гальмують побудову кар'єри та їх класифікація: за характером впливу, за природою та за часовою ознакою.

3. Система цінностей людини. Поняття про особисті психологічні установки. Система особистісних цінностей людини. Типи цінностей за Л. Олпортом. Зв'язок цінностей особистості і професії. Закономірності розвитку особистості.

Тема 2. Вплив індивідуально-психологічних особливостей людини на її кар'єру

1. Типи і характерні якості особистості. Індивідуальні якості особистості: типи особистості, професійні інтереси, здібності і досвід та спадковість особистості. Класифікація особистостей за типами темпераменту. Рекомендації щодо вибору професії. Фізичні, психофізіологічні та психоаналітичні типології особистості. Якості особистості, необхідні для побудови успішної кар'єри. Поняття про локус контролю та кар'єрний інсайт.

2. Професійні інтереси особистості, їх сутність. Тестові методики, що використовуються для вибору професії. Методика Е.А. Клімова, Джона Л. Голанда та "Методика якоря кар'єри".

3. Здібності і досвід особистості. Поняття про здібності особистості та їх види. Оцінка здібностей особистості. Здібності, пов'язані з досвідом та зі спадковістю.

Тема 3. Планування професійної кар'єри

1. Поняття про вибір та планування кар'єри. Сутність та етимологія поняття "планування кар'єри". Суб'єкти планування кар'єри. Шляхи планування кар'єри. Американська і японська моделі побудови кар'єри. Етапи вибору кар'єри.

2. Етапи планування кар'єри. Сутність, мета кар'єрної стратегії. Поняття кар'єрної тактики. Принципи успішної реалізації кар'єрної стратегії і тактики. Процес планування кар'єри. Порядок розробки етапів кар'єри.

3. Цільове управління кар'єрою. Вимоги до формування цілей кар'єри. Перелік та класифікація можливих цілей кар'єри: за ступенем визначеності, терміном реалізації цілей, ступенем наближення до реалізації цілей. 3.4. Кар'єрограма та план розвитку кар'єри. Перелік розділів кар'єрограми. Методика ретроспективного опису керівником (працівником) власної кар'єри. Картка планування професійної кар'єри працівників японських компаній.

Тема 4. Теоретичні та практичні аспекти управління професійною кар'єрою

1. Сутність та принципи управління кар'єрою. Поняття про управління кар'єрою. Мета і завдання управління кар'єрою. Процес управління кар'єрою. Правила управління кар'єрою. Схема функціональних взаємозв'язків у процесі управління діловою кар'єрою. Схема впливу удосконалення управління діловою кар'єрою на результативність діяльності підприємства

2. Процес управління кар'єрою на різних її етапах. Етапи кар'єри та характеристика кар'єрної спрямованості персоналу. Відношення до кар'єри на різних етапах життя. Співставність етапів життя та етапів кар'єри. Технологія підприємства з управління діловою кар'єрою.

3. Характерні моменти кар'єри. Характеристика кар'єрних моментів Е. Шейна.

4. Управління службово-професійним просуванням персоналу на підприємстві. Сутність службово-професійного просування. Види службово-професійного просування. Етапи просування лінійних керівників.

Тема 5. Кар'єрні мотиви та ціннісні орієнтації

1. Сутність та теорії кар'єрної мотивації. Поняття кар'єрної мотивації. Критерії оцінки кар'єрної мотивації персоналу. Розгляд кар'єрної мотивації в провідних теоріях мотивації: теорія А.Маслоу, теорія К. Альдерфера, концепція Ф. Герцберга, теорія Д. МакКлелланда, теорія справедливості С. Адамса, теорія мотивації Аткинсона, теорія очікування В. Врума, модель Портера-Лоулера (Л. Портер, Е. Лоулер), теорія постановки цілей Е. Лока, теорія "самоконцепції Б. Шаміра.

2. Методи мотивації кар'єрного росту. Виміри мотивації кар'єри: кар'єрна інтуїція (кар'єрний інсайт); ідентифікація з кар'єрою (кар'єрна причетність); кар'єрна стабільність. Характеристика методів кар'єрної мотивації персоналу.

3. Роль соціального оточення та особистих факторів в кар'єрній мотивації. Роль та вплив батьків на розвиток кар'єрної мотивації персоналу. Поради батькам щодо формування мотивації досягнень. Роль вчителів в формуванні мотивації до діяльності. Фактори впливу на рівень кар'єрної мотивації персоналу.

Тема 6. Особистісні характеристики менеджера та їх роль в побудові професійної кар'єри

1. Критерії та фактори кар'єрного успіху. Принципи успішної побудови і реалізації кар'єри. Критерії кар'єрного успіху. Особливості критеріїв успішної кар'єри держслужбовців. Фактори, що визначають кар'єрний успіх: непсихологічні та психологічні (соціально-психологічні, організаційно-психологічні, особистісні).

2. Особистісні характеристики менеджерів (керівників). Еволюція вимог до керівників. Загальні якості особистості менеджера. Основні характеристики розумових здібностей. Поняття ділових якостей. Компетентність та її види.

3. Гендерний аспект кар'єри. Поняття про гендер та гендерні дослідження. Особливості чоловічої і жіночої кар'єрної стратегії. Гендерні аспекти у працевлаштуванні. Порівняльна характеристика відношення до кар'єри

чоловіків і жінок. Особливості жіночої і чоловічої психології, що впливають на побудову і розвиток кар'єри.

Тема 7. Типи, моделі та стратегії професійної кар'єри

1. Типологія кар'єри. Види кар'єри. Типологія соціальних кар'єр регіональних керівників. Типи елітних кар'єр.
2. Моделі кар'єри: "сходи", "трамплін", "змія" і "роздоріжжя" за Єгоршиним А.П. Порівняльна характеристика, переваги та недоліки моделей кар'єри.
3. Стратегії розвитку кар'єри за Маневріним І.: кар'єрна стратегія "клуб", "спортивна команда", "міцність", "академія".
4. Взаємодія типів особистості і типів кар'єри. Типи особистості за Джоном Л. Голандом: дослідницький, артистичний, підприємницький, конвенціональний, соціальний, реалістичний. Зв'язок типів кар'єри та типів особистості.

Тема 8. Пошук і отримання роботи як початок формування професійної кар'єри

1. Способи пошуку роботи. Порівняльна характеристика способів пошуку роботи. Фази пошуку роботи. Дії, що здійснюються в процесі пошуку роботи. Рекомендації щодо аналізу оголошень роботодавців. Вимоги до кандидатів на вакантні посади.
2. Правила складання документів при отриманні роботи. Техніка складання та структура: портфоліо кар'єрного просування, резюме, супровідного листа, контракту. Рекомендації зі складання резюме. Обов'язкові розділи резюме.
3. Техніка спілкування з потенційним роботодавцем. Типи співбесід. етапи підготовки до співбесіди. Типи питань, що задаються на співбесідах. Правила телефонного спілкування з потенційним роботодавцем.

Тема 9. Культура та власні домінанти в організації як фактори вибору кар'єрної стратегії

1. Сутність, функції та принципи формування корпоративної культури. Поняття та аспекти корпоративної культури. Фактори, що визначають формування корпоративної культури. Рівні корпоративної культури. Форми втілення в життя корпоративної культури.

2. Типи корпоративних культур. Категорії корпоративних культур. Порівняльна характеристика типів корпоративних культур. Американська, східна та європейська корпоративні культури.

3. Діагностика сумісності персоналу з корпоративною культурою за аспектами: дистанція влади, прагнення до уникнення невизначеності, індивідуалізм – колективізм, маскулінізм - фемінізм.

Тема 11. Прийняття кар'єрних рішень

1. Процес та методи прийняття рішень. Сутність прийняття кар'єрних рішень. Типові помилки в прийнятті кар'єрних рішень. Властивості управлінських рішень. Види рішень, що приймаються в управлінні кар'єрою. Вимоги до прийняття кар'єрних рішень.

2. Принцип Парето як основа прийняття власних рішень в управлінні кар'єрою. Можливості застосування принципу Парето в бізнесі.

3. Виявлення пріоритетів за допомогою АБВ-аналізу. Сутність, закономірності АБВ-аналізу. Методика застосування АБВ-аналізу в управлінні кар'єрою.

Тема 12. Управління фактором часу в професійній кар'єрі

1. Значення та принципи ефективного використання часу. Роль управління фактором часу в розвитку кар'єри. Еволюція підходів до управління фактором часу. Ранжування роботи за Ейзенхауером. Принципи і поради ефективного використання робочого часу.

2. Закономірності ділової активності: закон Парето, закон Паркінсона, концепція Е. Берна.

3. Контроль використання часу. Поняття про графіки роботи персоналу. Фактори хронофагії. Фактори хроносейвінгу. Планування робочого часу: довгострокове, середньострокове, короткострокове. Система планування і контролю робочого часу. Вимоги до організації контролю використання робочого часу.

Тема 13. Кар'єрні кризи та їх подолання

1. Непередбачуваність у кар'єрі та сутність кар'єрних криз. Причини кар'єрних криз: непередбачуваність у кар'єрі, труднощі, що виникають на самому її

початку; конфлікти. Сутність криз. Фактори впливу на розвиток кар'єрних криз. Характеристика предкризового періоду.

2. Типи кар'єрних криз: за ступенем дієвості, за ступенем зрілості. Фактори інтенсивності протікання кар'єрних криз. Характеристика криз молодості, середнього віку та завершення кар'єри.

3. Характер протікання кар'єрних криз у студентів та молодих спеціалістів. Причини виникнення кар'єрних криз у студентів та молодих спеціалістів. Кризові моменти кар'єри студентів. Характеристика протікання криз у становленні студентів – молодих фахівців.

4. Шляхи подолання кар'єрних криз. Загальні рекомендації щодо подолання кар'єрних криз. Шляхи подолання кар'єрних криз на ранніх етапах кар'єрного зростання та психологічний супровід їх подолання.

Тема 14. Технології кар'єрного менеджменту

1. Сутність кар'єрного самоменеджменту. Способи реалізації технології кар'єрного самоменеджменту: самостійний самоменеджмент, користування коучингом. Сутність і способи самостійної реалізації кар'єрного самоменеджменту. Сутність та етапи кар'єрного коучингу.

2. Діагностика кар'єрної компетентності. Поняття про професійну компетентність. Сутність кар'єрної компетентності. Методи оцінки кар'єрної компетентності.

3. Роль вищих навчальних закладів в супроводженні кар'єри молодих спеціалістів. Закордонний досвід вузів у супроводженні кар'єри студентів. Компоненти організаційно-психологічної технології супроводу кар'єри студентів та молодих спеціалістів.

Тема 15. Мистецтво переконання та правила ділового спілкування

1. Тактика і техніка переконання. Сутність риторики та її основні правила. Способи, форми та методи переконання співрозмовника. Правила переконання співрозмовника. Правила переконання керівника.

2. Підготовка і проведення ділових бесід і переговорів. Форми ділового спілкування. Поняття про ділові бесіди та їх види. Підготовка і проведення ділової бесіди. Поняття про ділові переговори та їх види. Етапи переговорів. Методи проведення переговорів.

3. Правила ділового спілкування. Правила проведення ділових переговорів. Правила успішного переконання співбесідника. Значення жестів і поз.

Тема 16. Формування та підтримка ділового іміджу

1. Зовнішня привабливість персоналу. Поняття про діловий імідж та зовнішній вигляд. Правила підбору ділового одягу. Рекомендації щодо формування стилю одягу чоловіків і жінок.

2. Дотримання правил ділового етикету. Поняття про етикет та діловий етикет. Моделі поведінки. Невербальні засоби спілкування.

3. Організація презентацій. Сутність презентацій, правила та етапи їх підготовки.

Тема 17. Оцінка ефективності власної діяльності з досягнення професійної кар'єри

1. Контроль як функція управління власною діяльністю. Завдання, принципи, способи контролю кар'єрного процесу. Опитувальні листи для контролю кар'єрного просування.

2. Оцінка кар'єрного потенціалу. Використання анкетних опитувальних листів та спеціальної матриці оцінки кадрового потенціалу.

3. Оцінка розвитку кар'єри персоналу в різних галузях виробництва і послуг: в освіті, державній службі та промисловості.

Самостійна робота.

Самостійна робота студента (СРС) – це форма організації навчального процесу, за якої заплановані завдання виконуються студентом самостійно під методичним керівництвом викладача. Мета СРС – засвоєння в повному обсязі навчальної програми та формування у студентів загальних і професійних компетентностей, які відіграють суттєву роль у становленні майбутнього фахівця вищого рівня кваліфікації.

Самостійна робота студента над засвоєнням даної навчальної дисципліни включає вивчення і конспектування питань, що винесені на самостійне опрацювання, підготовка до виконання індивідуального завдання, рефератів, виступів на семінарських заняттях, написання наукових статей. За кожною з тем навчальної дисципліни передбачено вивчення теоретичних питань, що вимагає від студентів роботи не з навчально-методичною літературою, а й над

матеріалами періодичних видань та законодавчими і нормативними актами. Основні види самостійної роботи, які запропоновані студентам для засвоєння теоретичних знань з навчальної дисципліни, наведені в табл. 5.1.

Завдання для самостійної роботи студентів

Тема 1. Професійна кар'єра та життєві плани людини

Огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 1. Характеристика сучасних визначень ділової кар'єри. 2. Система потреб персоналу сучасного підприємства. 3. Роль тестування в оцінці здібностей персоналу. 4. Тест Айзенка.

Тема 2. Вплив індивідуальнопсихологічних особливостей людини на її кар'єру

Огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 1. Вплив професійних здібностей на кар'єрне зростання. 2. Типи темпераменту. 3. Сутність та визначення поняття "професійні здібності"

Тема 3. Планування та управління кар'єрою.

Підготовка до заняття за питаннями: 1. Характеристика сучасних визначень поняття "управління діловою кар'єрою". 2. Види управління кар'єрою. 3. Уникнення критичних точок кар'єри.

Тема 4. Теоретичні та практичні аспекти управління кар'єрою на підприємстві

Огляд теоретичного матеріалу за питаннями: 1. Відношення персоналу до кар'єрного зростання. 2. Фактори професійного росту персоналу. 3. Японський досвід кар'єрного розвитку

Тема 5. Кар'єрні мотиви та ціннісні орієнтації

Огляд матеріалу за питаннями: 1. Поняття мотивації, її теорії. 2. Можливості застосування теорій мотивації в управлінні кар'єрою

Тема 6. Управління фактором часу в діловій кар'єрі

Підготовка до заняття за питаннями: 1. Вплив здібностей персоналу управляти часом на кар'єрне зростання. 2. Оцінка ефективності використання робочого часу

Тема 7. Мистецтво переконання та правила ділового спілкування

Підготовка до заняття за питаннями: 1. Невербальні засоби спілкування. 2. Мова жестів. 3. Побудова кар'єрної стежки та роль в цьому процесі ділового спілкування

Творче завдання

на тему "Портфоліо професійної кар'єри "

Мета: формування власного портфоліо кар'єрного просування.

Задачі дослідження:

- 1) сформулювати банк ідей;
- 2) скласти резюме і супровідний лист;
- 3) систематизувати власні навчальні і кар'єрні досягнення;

Критерії оцінювання результатів навчально-пізнавальної діяльності магістрантів у процесі вивчення спецкурсу:

Об'єктом оцінювання є: знання, способи діяльності (уміння, навички); досвід емоційно-ціннісного ставлення до знань; досвід творчої інноваційної діяльності.

Пізнавальний критерій виявляє ступінь засвоєння особистістю знань і характеризується такими показниками, як:

- 1) системність знань, що передбачає:
 - необхідний об'єм і зміст понятійного апарату;
 - засвоєння і усвідомлення особистістю провідних ідей інноватики;
 - розуміння змісту інноваційної діяльності.
- 2) цілісність осягнення знань про педагогічні інновації та генералізація набутих знань навколо провідних педагогічних ідей;
- 3) узагальненість знань: виявляється в умінні встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, порівнювати, класифікувати, концентрувати теоретичні знання;
- 4) якість і правильність знань: характеризується уміннями відтворювати ознаки того чи іншого явища, процесу, пояснювати їх суть;
- 5) наявність пізнавального інтересу особистості до інноваційних проблем.

Емоційно-ціннісний критерій визначає усвідомлення особистісного ставлення до змісту навчального матеріалу і включає такі показники:

- 1) узагальнені оцінки інноваційних явищ, процесів (власні чи запозичені);
- 2) погляди особистості на освітні інноваційні процеси;

- 3) розуміння спрямованості власних знань про інновації та інноваційну діяльність;
- 4) психологічна готовність до інноваційної діяльності;
- 5) переконаність в необхідності удосконалення і поповнення власних знань про інноваційну діяльність;
- 6) мотивація використання знань особистістю (внутрішня, зовнішня).

Практично-діяльнісний критерій оцінює наявність тенденцій до перетворення знань у переконання особистості та її готовність щодо реалізації інноваційної професійної діяльності, завдяки сформованим у магістрів певних умінь та навичок. Показники критерію:

- 1) сформованість операційних умінь (уміння виявляти і пояснювати закономірності інноваційної діяльності; аргументовано обґрунтовувати власну педагогічну інноваційну позицію та відстоювати її; самостійно застосовувати засвоєні знання на практиці).
- 2) розвиненість рефлексивних умінь: оволодіння магістром засобами самоаналізу, самооцінки, самовизначення, самореалізації;

Для зручності застосування розроблених характеристик у практичній діяльності викладача оцінювання роботи магістрантів здійснюється за такими критеріями:

- 1) інформаційна місткість виступу (висока, достатня, низька);
- 2) логіка та чіткість викладення матеріалу;
- 3) якість і правильність знань;
- 4) наявність власної позиції;
- 5) сформованість операційних умінь;
- 6) самостійний і творчий характер виконання завдання.

Максимальний бал виставляється студенту на основі високих показників кожного критерію;

середній бал – на основі достатніх показників більшості критеріїв;

низький бал – на основі низьких показників більшості критеріїв або їх відсутності.

Контроль за ефективністю навчально-пізнавальної роботи студентів здійснюється у таких формах: усне опитування (індивідуальне, фронтальне), письмове фронтальне опитування, письмові модульні контрольні роботи, понятійний диктант, експрес-контроль, тестова перевірка знань, рольові та ділові ігри, дискусії, тренінги, науково-дослідні завдання та ін..

Методи контролю.

Для ефективною перевірки рівня сформованості у магістрів компетентностей з навчальної дисципліни застосовується комплекс методів: усне опитування,

письмовий контроль, практична перевірка, а також методи самоконтролю та самооцінки.

Оцінювання здійснюється з дотриманням таких принципів: індивідуальний характер перевірки та оцінювання знань; систематичність; диференційованість; об'єктивність; умотивованість оцінок; вимогливість та єдність вимог тощо.

Оцінювання здійснюється за такими критеріями:

- характеристики: елементарна, фрагментарна, повна, логічна, доказова, обґрунтована, творча;
- якість знань: правильність, повнота, осмисленість, глибина, системність, узагальненість;
- рівень володіння розумовими операціями: вміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, абстрагувати, узагальнювати, робити висновки;
- досвід творчої діяльності: вміння виявляти проблеми, формулювати гіпотези, розв'язувати проблеми.

Підсумковий контроль успішності вивчення навчальної дисципліни здійснюється у формі заліку.

Схема нарахування балів.

У процесі перевірки знань і успішності використовується модульно-рейтингова система оцінювання. Результати навчальної діяльності оцінюються за 100-бальною шкалою. Критично-розрахунковий мінімум для допуску до заліку – 60 балів з навчальної дисципліни упродовж семестру. Невід'ємною частиною підготовки слухачів дисципліни до контролю є наявність конспекту лекцій та відвідування семінарських занять, а також своєчасне виконання індивідуальної та самостійної роботи. Невчасне виконання (без поважної причини) поточних завдань і звітування з перенесенням на наступне заняття викликає зниження підсумкової оцінки за їх виконання на 20 %, а при відтермінуванні на два заняття – зниження підсумкової оцінки на 40 %. Докторанти, які набрали сумарно меншу кількість балів, ніж розрахунковий мінімум – 60 балів, вважаються такими, що не виконали навчальний план з дисципліни

Варіанти тестових завдань:

1. Хто розглядає кар'єру як «послідовність посад, займаних співробітником в одній організації»:

а) Ізмайлов; б) Шекшня; в) Ібрагімович; г) Молл.

2. Хто розглядає поняття кар'єри як «просування людини по щаблях виробничої, соціальної, адміністративної або іншої ієрархії»:

a) Ізмайлов; b) Шекшня; c) Молл; d) Філіппов.

3. Яку швидкість просування має Традиційний (лінійний) тип кар'єри?

a) відповідає швидкості змін; b) висока; c) визначається здібностями конкретного працівника, почасти протекціонізмом і зв'язками; d) дуже висока.

4. Яку швидкість просування має Традиційний (лінійний) тип кар'єри?

a) відповідає швидкості змін; b) висока; c) визначається здібностями конкретного працівника, почасти протекціонізмом і зв'язками; d) дуже висока

5. Яку послідовність займаних посад має еволюційний тип кар'єри?

a) відповідає можливостей, що надаються організацією; b) просування вгору як поступове, так і стрибкоподібне в нових галузях або сферах виробництва; c) кар'єра завершена; d) можливий тимчасовий спадний рух.

6. Яка перспективна орієнтація належить прагматичному (структурному) типу кар'єри?

a) освоєння необхідних знань, умінь, навичок, накопичення досвіду взаємодії з людьми і впливу на них; b) збереження займаної позиції; c) подальше швидке просування; d) подальше просування.

7. Який особистісний сенс просування має послідовно кризовий тип кар'єри?

a) реалізація особистих інтересів; b) влада, розширення сфери впливу; c) поєднання громадських і особистих інтересів; d) подальше поступове просування.

8. Цілеполагання – це:

a) визначення та встановлення цілей, у будь-якій діяльності; b) суб'єктивний образ кінцевого результату, який регулює хід діяльності; c) спонукання до дії; динамічний процес психофізіологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає його спрямованість, організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби; d) ідеальний або реальний предмет свідомого чи несвідомого прагнення суб'єкта; кінцевий результат, на який навмисно спрямований процес; «доведення можливості до її повного завершення».

9. Довжина кар'єри - це:

a) це професійний шлях до успіху по службових сходах до престижного соціального статусу і положення у суспільстві; b) кількість позицій на шляху від першої позиції, займаної індивідумом в організації, до вищої точки; c) відношення числа осіб, зайнятих на наступному ієрархічному рівні, до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум у даний момент своєї кар'єри; d) відношення (у деякий визначений період часу) числа вакансій на наступному ієрархічному рівні до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум.

10. Показник потенційної мобільності - це:

а) це професійний шлях до успіху по службових сходах до престижного соціального статусу і положення у суспільстві; б) кількість позицій на шляху від першої позиції, займаної індивідумом в організації, до вищої точки; с) відношення числа осіб, зайнятих на наступному ієрархічному рівні, до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум в даний момент своєї кар'єри; d) відношення (у деякий визначений період часу) числа вакансій на наступному ієрархічному рівні до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум.

11. Показник рівня позиції – це:

а) це професійний шлях до успіху по службових сходах до престижного соціального статусу і положення у суспільстві; б) кількість позицій на шляху від першої позиції, займаної індивідумом в організації, до вищої точки; с) відношення числа осіб, зайнятих на наступному ієрархічному рівні, до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум в даний момент своєї кар'єри; d) відношення (у деякий визначений період часу) числа вакансій на наступному ієрархічному рівні до числа осіб, зайнятих на тому ієрархічному рівні, де знаходиться індивідум.

12. «Суперавантюрна кар'єра» може здійснюватися двома способами:

а) випадково і спільно з більш сильним лідером; б) передбачливо і спільно з більш сильним лідером; с) випадково і спільно з менш сильним лідером; d) передбачливо і спільно з менш сильним лідером.

13. До старих умов кар'єри належать :

а) повна довгострокова зайнятість; б) підтримка постійної здатності забезпечити собі зайнятість; с) кар'єра інтернаціональна; d) кілька сфер діяльності.

14. До старих умов кар'єри належать:

а) кілька компаній або самостійна діяльність; б) кар'єрним ростом співробітника управляє компанія; с) кар'єра інтернаціональна; d) тимчасові контракти, які передбачають неповну зайнятість.

15. До нових умов кар'єри належать:

а) розвиток - справа самих співробітників; б) одна компанія на все життя; с) регулярні просування; d) кар'єрним ростом співробітника управляє компанія

16. Кар'єра буває:

а) міжорганізаційна та внутрішньоорганізаційна; б) міжорганізаційна та зовнішньоорганізаційна; с) внутрішньо організаційна та зовнішньо організаційна.

17. Професійна кар'єра реалізується :

а) в двох основних напрямках; б) в чотирьох основних напрямках; с) в трьох основних напрямках.

18.. Підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії це:

а) горизонтальний напрям кар'єри; б) вертикальний напрям кар'єри; с) доцентровий напрям кар'єри.

19. Переміщення в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі на щаблі, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі це:

а) горизонтальний напрям кар'єри; б) вертикальний напрям кар'єри; с) доцентровий напрям кар'єри.

20. Рух до керівництва організації це:

а) горизонтальний напрям кар'єри; б) вертикальний напрям кар'єри; с) доцентровий напрям кар'єри.

21. Основні моделі кар'єри:

а) «Трамплін»; «Сходи»; «Змія»; «Роздоріжжя»; б) «Трамплін»; «Сходи»; «Змія»; «Перехрестя»; с) Трамплін»; «Сходи»; «Змія».

22.. Кількість типів кар'єри по Моллу:

а) 8; б) 5; с) 4.

23. Суперавантюрна кар'єра буває:

а) випадкова і розрізнена; б) випадкова і розширена; с) випадкова і спільна.

24. Кар'єра характерна для періодів революційних перетворень, які припускають адаптацію керівників до змін:

а) прагматична кар'єра; б) послідовно-кризова; с) еволюційна.

25. Посадова просування здійснюється разом із зростанням організації це:

а) прагматична кар'єра; б) послідовно-кризова; с) еволюційна.

11. Критерії і фактори кар'єрного успіху бувають:

а) внутрішні і зовнішні; б) внутрішні і особисті; с) зовнішні і особисті.

26. Об'єктивними критеріями кар'єрного успіху вважаються:

а) внутрішні; б) особисті; с) зовнішні.

27. Визначено, що:

а) гендерні відмінності завідомо поступаються індивідуальним; б) гендерні відмінності рівні індивідуальним; с) гендерні відмінності завідомо не поступаються індивідуальним.

28. Службова кар'єра здійснюється в структурному просторі органів управління, її значення вбачається у:

а) кар'єра, що базується на вдосконаленні способу діяльності службовця та розкриття потенціалу співробітника; б) кар'єрний процес забезпечує потокову змінюваність службовців на ієрархічних рівнях організації; с) правильні відповіді а і б.

29. Соціологічні дослідження показали що:

а) жінки не менше чоловіків зацікавлені в просуванні по службі і мають змогу зробити кар'єру; б) жінки не в змозі рівнятися з чоловіками в питанні кар'єрного росту; с) не має правильної відповіді.

30. Кар'єрна компетентність дозволяє молодому спеціалісту:

а) періодично фокусувати в своєму сприйнятті власні кар'єрні напрацювання; б) правильно розрахувати і вчасно зробити кар'єрний ривок; с) відповіді а та в доповнюють одне одного.

31. Кар'єрна компетентність є:

а) психологічним показником; б) соціальним показником; с) соціально-психологічним показником.

32. Співвідношення кар'єрної і професійної компетентності в цілому:

а) 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; б) професійну компетентність можна представити як набір певних компетенцій, частина з яких є власне професійною, а частина, впливає на кар'єрну компетентність;

с) правильної відповіді не має.

33. Хто такий кар'єрний супервайзер ?

а) людина, котра будує свою кар'єру; б) досвідчений наставник; с) досвідчений наставник, експерт і професіонал у сфері оціночних технологій та кар'єрного менеджменту.

34. Кар'єрний простір – це:

а) процес співставлення потенційних можливостей, здібностей і цілей працівника з вимогами організації; б) відносно відособлена сукупність посад посадової структури, створює необхідні умови для реалізації професійного досвіду спеціалістів; с) система взаємопов'язаних дій, елементами якої є стратегія прогнозування і планування потреби в кадрах; д) швидке й успішне просування по службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності, досягнення популярності, вигоди, рід діяльності.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Арсланов, Ф. Г. Образ профессии как элемент карьерной ориентации в сознании учащихся в их профессиональном становлении / Арсланов Ф. Г., Соловьева Ю. В. // Пед. науки. – 2008. – № 2. – С. 129–131.
2. Борисюк, А. С. Професійна кар'єра як соціально-психологічний феномен : [етапи, типи проф. кар'єри] / А. С. Борисюк // Проблеми заг. та пед.

- психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 4. – С. 94–101.
3. Калениченко, Р. А. Психологічні аспекти індивідуальної кар'єри : [осн. мотиви, типи, стадії та етапи вибору кар'єри] / Р. А. Калениченко // Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти : зб. наук. пр. / АПН України, Нац. техн. ун-т „Харк. політехн. ін-т”. – Х., 2006. – Вип. 9/10. – С. 129–135.
 4. Кравченко, О. Особливості мотивації вибору професії практичного психолога та умови її формування : [процес формування проф. спрямованості особистості до психол. діяльності в практиці профорієнтац. роботи] / Ольга Кравченко // Імідж сучас. педагога. – 2005. – № 5. – С. 33–35.
 5. Кривоконь, Н. І. Проблеми становлення професійної ідентичності фахівців системи соціального захисту населення / Н. І. Кривоконь // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 1. – С. 228–234.
 6. Куриленко, В. В. Планирование карьеры и мотивация труда: взаимосвязь, проблемы и пути решения / В. В. Куриленко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / Держ. вищ. навч. заклад „Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана” [та ін.]. – К., 2007. – Т. 2 : Спец. вип. : Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики, ч. 1. – С. 418–429
 7. Мадзігон, В. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах профілізації старшої школи / Василь Мадзігон, Григорій Левченко // Профільне навчання: теорія і практика : зб. наук. пр. за матеріалами методол. семінару АПН України / АПН України, Від-ня дидактики, методики та інформ. технологій в освіті, Ін-т педагогіки. – К., 2006. – С. 77–84.
 8. Маркова А. К. Акмеологические технологии преодоления кризисов профессионального развития / А. К. Маркова // Акмеология: личностное и профессиональное развитие : материалы междунар. науч.- практ. конф. (7 – 8 окт. 2004 г.). – М. : Издат. Дом. „Эко”, 2004. – С. 511 – 512.
 9. Мерзлякова, О. Кар'єрні орієнтації старшокласників та вибір типу професійної діяльності залежно від емоційної спрямованості / Олена Мерзлякова // Педагогіка і психологія проф. освіти. – 2007. – № 5. – С. 148–160
 10. Міропольська, М. А. Професійна орієнтація як основа формування та побудови професійної кар'єри / М. А. Міропольська // Бюл. Ін-ту підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. – 2004. – № 2. – С. 17
 11. Охріменко, З. В. Особливості професійного самовизначення та працевлаштування сучасної молоді / Охріменко З. В. // Актуальні

- проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф., (26 верес. 2008 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України [та ін.]. – К., 2008. – С. 215–221.
12. Поплавська, А. П. Проблема здійснення професійної кар'єри: аналіз зарубіжних та вітчизняних підходів / А. П. Поплавська // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Т. 7, вип. 1. – С. 250–260.
13. Поплавська, А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців-офіцерів : [вплив особистісних характеристик на вибір певного типу кар'єрних орієнтацій] / А. П. Поплавська // Акт. проблеми психології. Т. 1. [Екон. психологія. Соц. психологія. Психологія управління. Організац. психологія] / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2005. – Ч. 14. – С. 43–47
14. Профессиональная ориентация как детерминанта карьеры личности : школа профессионального самоопределения : учеб.-метод. пособие / [Носков В. И., Кальянов А. В., Ефросинина О. В. и др.] ; Донец. ин-т управления ; под общ. ред. В. И. Носкова. – Донецк : Норд-Пресс, 2006. – 169 с.
15. Пряжников, М. Особиста професійна перспектива : [про профорієнтацію та проф. самовизначення] / М. Пряжников // Психолог. – 2004. – Квіт. (№ 16). – С. 6–8
16. Ришовська, С. Вибір професії – крок до життєвого успіху : [осн. теорет. і практ. питання організації профорієнтац. роботи в навч.-вихов. процесі загальноосвіт. школи] / С. Ришовська // Психолог. – 2004. – Груд. (№ 45). – С. 15–17.
17. Савельєва, В. С. До визначення кризи середини кар'єри в управлінській діяльності / В. С. Савельєва // Проблеми заг. та пед. психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2007. – Т. 9, ч. 3. – С. 344–352
18. Савельєва, В. С. Управління діловою кар'єрою : навч. посіб. для студ. екон. спец. / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов ; Донбас. держ. машинобуд. академія. – Краматорськ : [б. в.], 2007. – 167 с.
19. Синдром „професійного вигорання” та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / [С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова та ін.] ; Укр. асоц. організац. психологів та психологів праці [та ін.]. – К. : Міленіум, 2004. – 258 с. :
20. Слободенюк, О. Концепція формування свідомого вибору професійної кар'єри : [досвід профорієнтац. роботи Херсон. фіз.-техн. ліцею] /

- Олександр Слободенюк // Директор школи. – 2007. – Квіт. (№ 16). – С. 9–12.
- 21.Ткач, Р. В. Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку / Р. В. Ткач // Зб. наук. пр. (Психол. науки) / Бердян. держ. пед. ун-т, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Бердянськ, 2005. – № 2. – С. 161–176.
- 22.Чернышев, Я. А. Моделирование профессиональной карьеры в концептуальных границах субъектности / Чернышев Я. А. // Мир психологии. – 2009. – № 1. – С. 236–242. Чернышев, Я. А. Понятие „профессиональная карьера”: потребностно-мотивационная характеристика / Чернышев Я. А. // Мир психологии. – 2008. – № 2. – С. 221–232
- 23.Шаталова, О. В. Особливості мотивів вибору професії у працівників МНС – представників професійних династій : [проф. мотивація] / О. В. Шаталова // Вісн. Харк. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди. Психологія. – Х., 2008. – Вип. 27. – С. 186–193.
- 24.Шевченко, Н. В. Маркетинг как инструментарий планирования карьеры / Н. В. Шевченко // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. пр. : [у 2 т.] / Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2006. – Т. 2. – С. 213–217.
- 25.Швальбе Б. Личность, карьера, успех : пер. с нем. / Б. Швальбе, Х. Швальбе. – М. : А/О изд. группа „Прогресс”, „Прогресс-Интер”, 1993. – 240 с
- 26.Юзвішин І. Й. Інформаціологія: монографія / І. Й. Юзвішин. – Луганськ : Східноукраїн. д. ун-т., 1999. – 203 с.
- 27.Юрченко В. І. Професіоналізація особистості студента – одне з головних завдань вищої освіти / В. І. Юрченко // Актуальні питання психологічного забезпечення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах : мат. міжвуз. наук.-практ. конф. (Київ, 25 травня 2012 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2012. – С. 253–255.

ДОДАТОК Б

Анкета для викладачів

Шановні колеги! З метою виявлення стану підготовки магістрантів до стратегічного управління професійною кар'єрою в процесі вивчення циклу професійно-орієнтованих дисциплін просимо Вас відповісти на низку запитань:

1. Чи проводиться Вами в процесі магістерської підготовки цілеспрямована робота із формування у майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою?

2. Наскільки необхідним і можливим Ви вважаєте цілеспрямоване формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою у процесі вивчення перелічених нижче навчальних дисциплін (у кожному стовпці потрібне підкресліть):

Міжнародні системи та глобальний розвиток	Зовнішньо-політична аналітика	Інформаційне суспільство	Спецкурси
а) обов'язково потрібне;	а) обов'язково потрібне;	а) обов'язково потрібне;	а) обов'язково потрібне;
б) можливе загальне ознайомлення;	б) можливе загальне ознайомлення;	б) можливе загальне ознайомлення;	б) можливе загальне ознайомлення;
в) немає необхідності.	в) немає необхідності.	в) немає необхідності.	в) немає необхідності.

3. Чи вважаєте Ви достатнім для ефективного процесу формування у майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою викладання зазначених вище дисциплін у традиційному інформативно-репродуктивному стилі? Якщо ні, то які зміни Ви вбачаєте за необхідне внести у викладання зазначених навчальних дисциплін?

4. Назвіть причини, які, на Ваш погляд, перешкоджають ефективному формуванню у студентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою.

5. Які форми і методи навчання Ви вважаєте ефективними для формування у майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою?

6. Що Ви вважаєте більш доцільним (потрібне підкресліть):

а) читання спецкурсу з формування готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою;

б) акмеологічну переорієнтацію існуючих навчальних дисциплін на формування у студентів готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою?

7. Ваші пропозиції щодо організації цілісного поетапного процесу формування у майбутніх фахівців у галузі міжнародних відносин готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою?

Дякуємо за співпрацю!

Анкета «Ціннісні орієнтації»

Мета: визначити рівень усвідомлення магістрами кар'єрних цінностей.

Інструкція: Шановний магістре! Запрошуємо Вас взяти участь в анкетуванні.

Вам необхідно дати якомога ширші та розгорнуті відповіді на запитання:

1. Чи вважаєте Ви важливим суспільне визнання (повага оточуючих, колективу, друзів по роботі)?
2. Назвіть позитивні риси та недоліки в оновленні та внесенні змін до навчального процесу?
3. Чи завжди Ви наполягаєте на своїй позиції та не відступаєте перед труднощами?
4. Чи погоджуєтесь Ви з тим, що майбутній фахівець повинен бути вихованим (мати хороші манери, бути життєрадісним)?
5. На скільки важливим для Вас є повага до поглядів та думок інших?
6. Яка, на Вашу думку, роль освіченості (широта знань, висока загальна культура) та на якому рівні вона повинна бути?
7. На якому етапі навчання, на Вашу думку, важливим є вивчення дисциплін, що готують Вас до кар'єрного зростання?
8. Наскільки інформативною та повною є підготовка до стратегічного управління професійною кар'єрою, Вас як фахівця, за чинним навчальним планом і чи є це важливим для Вас?
9. Чи вважаєте Ви, що ефективність у справах сприяє продуктивності в роботі (у кар'єрі зокрема)?
10. На скільки для Вас важливим є фізичний та психологічний стан?
11. Наскільки цікавою Ви вважаєте свою майбутню професію?
12. Як на Вашу думку, впливає самоконтроль та самодисципліна на ефективність управління професійною кар'єрою?

Дякуємо за відповіді!

ДОДАТОК Г

Методика «Вивчення мотивації навчання у виші» (Т.І. Ільїна)

Методика дозволяє вивчити структуру мотивації навчання у виші. Диференціація відповідей здійснюється за трьома шкалами: "набуття знань", "оволодіння професією", отримання диплому". Для вивчення мотивації навчання магістрант пропонує студенту текст опитувальника з інструкцією.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне твердження. Поставте позначку "+" поруч з номером твердження, якщо ви згодні з ним, і позначку "-", якщо не згодні з цим твердженням.

Твердження:

1. Найкраща атмосфера на занятті — атмосфера вільних висловлювань.
2. Зазвичай я працюю з великим напруженням.
3. У мене рідко бувають головні болі після пережитих хвилювань або неприємностей.
4. Я самостійно вивчаю ряд предметів, які, на мою думку, необхідні для моєї майбутньої професійної діяльності.
5. Яку з притаманних вам якостей ви цінуєте найбільше? (Відповідь напишіть _____).
6. Я вважаю, що життя варто присвятити обраній професії.
7. Я відчуваю задоволення від розгляду на заняттях складних проблем.
8. Я не вбачаю сенсу у більшості завдань, які виконуються у ВНЗ.
9. Я отримую велике задоволення від розповіді знайомим про свою майбутню професію.
10. Я досить-таки посередній студент, ніколи не буду зовсім хорошим, а тому немає сенсу докладати зусилля, щоб стати краще.
11. Я вважаю, що в наш час не обов'язково мати вищу освіту.
12. Я твердо впевнений в правильності вибору професії.
13. Яких притаманних вам якостей ви б хотіли позбутися? (Відповідь напишіть _____).
14. За зручних обставин я користуюся на іспиті підручними матеріалами (конспектами, шпаргалками, записами, формулами).
15. Найкращий час життя — студентські роки.
16. У мене надмірно неспокійний і переривчастий сон
17. Я вважаю, що для повного оволодіння професією всі навчальні дисципліни потрібно вивчати однаково глибоко.
18. За можливості я вступив би в інший ВНЗ.

19. Зазвичай я беруся за більш прості завдання, а більш складні залишаю напотім.
20. Для мене важко було зупинитися при виборі професії на одній з них.
21. Я можу спокійно спати за будь-яких неприємностей.
22. Я твердо впевнений, що моя професія принесе мені моральне задоволення і матеріальне благополуччя в житті.
23. Мені здається, що мої друзі здатні навчатися краще, ніж я.
24. Для мене дуже важливо мати диплом про вищу освіту.
25. З деяких практичних міркувань для мене це найзручніший ВНЗ.
26. У мене достатньо сили волі, щоб навчатися без нагадувань адміністрації.
27. Життя для мене майже завжди пов'язано з незвичним напруженням.
28. Екзамени потрібно складати, затрачаючи мінімум зусиль.
29. Є багато ВНЗ, в яких я би міг навчатися з неменшим інтересом.
30. Яка з притаманних вам якостей найбільше заважає навчатися? (Відповідь напишіть _____).
31. Я людина, що легко захоплюється, але всі мої захоплення певною мірою пов'язані з майбутньою роботою.
32. Неспокій про іспит або роботу, що не виконані вчасно, часто заважають мені спати.
33. Висока заробітна платня після закінчення ВНЗ для мене не головне.
34. Мені потрібно бути в доброму гуморі, щоб підтримати загальні рішення групи.
35. Я змушений був вступити у ВНЗ, щоб зайняти бажане положення у суспільстві, уникнути служби в армії.
36. Я вивчаю навчальний матеріал, щоб стати професіоналом, а не для іспиту.
37. Мої батьки — хороші професіонали, і я хочу бути схожим на них.
38. Для просування по службі мені необхідно мати вищу освіту.
39. Яка з притаманних вам властивостей допомагає навчатися у ВНЗ (Відповідь напишіть _____).
40. Мені важко змусити себе вивчати як слід дисципліни, які прямо не стосуються моєї майбутньої професії.
41. Мене дуже турбують можливі невдачі.
42. Найкраще я навчаюся, коли мене періодично стимулюють, підганяють.
43. Мій вибір цього ВНЗ остаточний.
44. Мої друзі мають вищу освіту, і я не хочу відставати від них.
45. Щоб переконати в будь-чому свою групу, мені доводиться самому працювати дуже інтенсивно.
46. У мене зазвичай рівний і хороший настрій.
47. Мене приваблює зручність, чистота та легкість майбутньої професії.

48. До вступу у ВНЗ я давно цікавився цієї професією, багато читав про неї.
49. Професія, яку я отримую, найважливіша і найперспективніша.
50. Мої знання про цю професію були достатніми для впевненого вибору цього ВНЗ.

Обробка та інтерпретація результатів. Слід підрахувати співпадіння відповідей досліджуваного з ключем. Переважання за однією зі шкал виявляє домінуючу мотивацію: Шкала "Набуття знань" (Максимум 12,6). За відповіді "так" на питання №4 — 3,6 балів; за №17 — 3,6 балів, № 26 — 2,4 балів. За відповіді "ні" на питання №28 — 1,2 бали; №42 — 1,8 бали. Шкала "Оволодіння професією" (Максимум 10 балів). За відповіді "так" на питання №9 — 1 бал; за №31 — 2 бали, №33 — 2 бали, №43 — 3 бали; №48 — 1 бал, №49 — 1 бал. Шкала "Отримання диплому" (Максимум 10 балів). За відповіді "так" на питання №24 — 2,5 бали; за №35 — 1,5 бали, №38 — 1,5 бали, №44 — 1 бал. За відповіді "ні" на питання №11 — 3,5 бали.

Тест «Вимірювання мотивації досягнення» (А. Мехраб'ян, Є. Ільїн)

ІНСТРУКЦІЯ: «Тест складається з низки тверджень, що стосуються ділових сторін характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Щоб оцінити ступінь вашої згоди або незгоди з кожним із тверджень, використовуйте наступну

- + 3 повністю згоден
- + 2 згоден
- + 1 скоріше згоден, ніж не згоден
- 0 нейтральний
- 1 Скоріше не згоден, ніж згоден
- 2 Не згоден
- 3 Повністю не згоден

Прочитайте твердження тесту та оцініть ступінь своєї згоди (або незгоди). При цьому на бланку для відповідей проти номера твердження поставте цифру, яка відповідає ступеню Вашої згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3). Давайте ту відповідь, який першим приходить Вам в голову. Не витрачайте часу на його обдумування. При обробці результатів проводиться підрахунок балів за певною системою, а не аналіз змісту окремих відповідей.

Текст опитувальника. Форма А (чоловіча).

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.
2. Якби я повинен був виконати складне, незнайоме мені завдання, то волів би зробити його разом з кимсь, ніж працювати над ним в поодиночці.
3. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнений, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.
4. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнений, ніж важка справа, у якій можливі несподіванки.
5. Якби в мене щось не виходило, я скоріше доклав би всіх зусиль, щоб з цим впоратися, ніж перейшов би до того, що в мене може добре вийти.
6. Я волів би роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я повинен, сам визначати свою роль.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я волів би важливій справі, хоча ймовірність невдачі в ньому дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але не важкою.

9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності небагатьом.
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають труднощі з товаришами.

....

Форма Б (жіноча)

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганих.
2. Я частіше беруся за важкі завдання, навіть якщо не впевнена, що зможу їх вирішити, ніж за легкі, які знаю, що вирішу.
3. Мене більше приваблює справа, що не вимагає напруження і в успіху якого я впевнена, ніж важка справа, у якій можливі несподіванки.
4. Якби в мене щось не виходило, я скоріше доклала б всі сили, щоб з цим впоратися, ніж перейшла б до того, що в мене може добре виходити.
5. Я вважала за краще б роботу, в якій мої функції чітко визначені і зарплата вище середньої, роботі з середньою зарплатою, в якій я сама повинна визначати свою роль.
6. Більш сильні переживання у мене викликаються страхом невдачі, ніж надією на успіх.
7. Науково-популярну літературу я віддаю перевагу літературі розважального жанру.
8. Я воліла б важливе важка справа, де ймовірність невдач дорівнює 50%, перед справою досить важливою, але не важкою.
9. Я швидше вивчу розважальні ігри, відомі більшості людей, ніж рідкісні ігри, які вимагають майстерності небагатьом.
10. Для мене дуже важливо робити свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це у мене виникають тертя з товаришами.

.....

ОБРОБКА

По кожній з шкал підраховується сумарний бал. Використовується наступна процедура. Відповідям випробуваного на прями (відмічені знаком «+» у ключі) зворотні (відмічені знаком «-» у ключі) пункти опитувальника приписуються бали на основі наступних співвідношень:

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
+	1	2	3	4	5	6	7
-	7	6	5	4	3	2	1

Ключ до чоловічої форми: + 1, -2, + 3, -4, + 5, -6, + 7, + 8, -9, + 10, -11, -12, + 13, + 14, -15, -16, + 17, -18, + 19, -20, + 21, -22, -23, + 24, -25, -26, -27, + 28, -29, -30, + 31, -32

Ключ до жіночої форми: + 1, + 2, -3, + 4, -5, -6, + 7, + 8, -9, + 10, -11, -12, -13, + 14, -15, -16, + 17, -18, + 19, -20, + 21, -22, + 23, -24, -25, + 26, -27, + 28, -29, -30.

Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі (Е. Шейн)

тестовий матеріал

Наскільки важливим для Вас є кожне з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не важливо, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 - виключно важливо

1. Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.
2. Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях.
3. Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.
4. Мати постійне місце роботи з гарантованою окладом і соціальною захищеністю.
5. Вживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.
6. Працювати над проблемами, які представляються майже нерозв'язними.
7. Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували один одного.
8. Створити і побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю.
9. Продовжувати роботу по своїй спеціальності, ніж отримати вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю.
10. Бути першим керівником в організації.
11. Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями.
12. Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу.
13. Вжити свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.
14. Змагатися з іншими і перемагати.
15. Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свого способу життя.
16. Створити нове комерційне підприємство.

17. Присвятити все життя обраної професії.
18. Зайняти високу керівну посаду.
19. Мати роботу, яка представляє максимум свободи і автономії у виборі характеру занять, часу виконання і т.д.
20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати в зв'язку з підвищенням.
21. Мати можливість використовувати свої вміння і таланти для служіння важливої мети.

Наскільки Ви згодні з кожним з наступних тверджень?

Варіанти відповідей: 1 - абсолютно не згоден, 2,3,4,5,6,7,8,9, 10 - повністю згоден

- Єдина справжня мета моєї кар'єри - знаходити і вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій області вони виникли.
- Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі.
- Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати і побудувати свою власну справу.
- Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної компетенції.
- Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їх діяльність.
- У моїй професійній діяльності я найбільше дбав про свою свободу і автономію.
- Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності.
- Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим.
- Змагання і вигреш - це найбільш важливі і хвилюючі боки моєї кар'єри.
- Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона дозволяє вести життя, яка мені подобається.
- Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.
- Я б скоріше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією.
- Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.
- Я не хочу, щоб мене стискувала якась організація чи світ бізнесу.
- Я б вважав за краще працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт.
- Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої та корисної мети.
- Я відчуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно залучений у вирішення важких проблем або в ситуацію змагання.
- Вибрати і підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.
- Я завжди хотів заснувати та побудувати свій власний бізнес.
- Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями.

Ключ до тесту

- Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33.
- Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.
- Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35.
- Стабільність роботи: 4, 12, 36.
- Стабільність місця проживання: 20, 28, 41.
- Служіння: 5, 13, 21, 29, 37.
- Виклик: 6, 14, 22, 30, 38.
- Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 31, 39.
- Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40.

По кожній з восьми кар'єрних орієнтацій підраховується кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали по кожній орієнтації і отриману суму розділити на кількість питань (5 для всіх орієнтацій, крім «стабільності»). Таким чином визначається провідна кар'єрна орієнтація - кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді провідною не стає ні одна кар'єрна орієнтація - в такому випадку кар'єра не є центральною в житті особистості.

Інтерпретація результатів тесту

Короткий опис ціннісних орієнтацією в кар'єрі.

1. Професійна компетентність

Бути професіоналом, майстром своєї справи.

Ця орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Люди з такою орієнтацією хочуть бути майстрами своєї справи, вони бувають особливо щасливі, коли досягають успіху в професійній сфері, але швидко втрачають інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати їхні здібності. Навряд чи їх зацікавить навіть значно більш висока посада, якщо вона не пов'язана з їх професійними компетенціями. Вони шукають визнання своїх талантів, що має виражатися в статусі, відповідному їх майстерності. Вони готові керувати іншими в межах своєї компетенції, але управління не представляє для них особливого інтересу. Тому багато хто з цієї категорії відкидають роботу керівника, управління розглядають як необхідну умову для просування у своїй професійній сфері.

2. Менеджмент

Управляти - людьми, проектами, бізнес-процесами і т.п.

Для цих людей першорядне значення має орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і з'єднання різних функцій організації. З віком і досвідом ця кар'єрна орієнтація проявляється сильніше. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності і внесок в успіх своєї організації є ключовими цінностями і мотивами. Найголовніше для них - управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами - це в цілому не має принципового значення. Центральне поняття їх професійного розвитку - влада, усвідомлення того, що від них залежить прийняття ключових рішень. Причому для них не є принциповим управління власним проектом або цілим бізнесом,

скоріше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в найманій менеджменті, але за умови, що їм будуть делеговані значні повноваження. Людина з такою орієнтацією буде вважати, що не досяг мети своєї кар'єри, поки не займе посаду, на якій буде управляти різними сторонами діяльності підприємства.

3. Автономія (незалежність)

Головне в роботі - це свобода і незалежність.

Первинна турбота особистості з такою орієнтацією - звільнення від організаційних правил, приписів і обмежень. Вони відчують труднощі, пов'язані з встановленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною, формою одягу і т.д. Вони люблять виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами. Вони не люблять, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому вважають за краще робити незалежну кар'єру власним шляхом. Вони швидше оберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії і незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри - отримати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли і що робити для досягнення тих чи інших цілей. Кар'єра для них - це, перш за все, спосіб реалізації їх волі, тому будь-які рамки і суворе підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливою вакансії. Така людина може працювати в організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи.

4. Стабільність роботи

Стабільна, надійна робота на тривалий час

Ці люди відчують потребу в безпеці, захисті і можливості прогнозування і будуть шукати постійну роботу з мінімальною ймовірністю звільнення. Ці люди ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їх потреба в безпеці і стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри.

Авантюрні або короткострокові проекти і тільки стають на ноги компанії їх, швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, як правило, їх вибір місця роботи пов'язаний саме з тривалим контрактом і стабільним становищем компанії на ринку. Такі люди відповідальність за управління своєю кар'єрою перекладають на наймача. Часто ця ціннісна орієнтація поєднується з невисоким рівнем домагань.

5. Стабільність місця проживання

Головне - жити в своєму місті (мінімум переїздів, відряджень). Важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на новій місцевості. Переїзд для таких людей є неприйнятним, і навіть часті відрядження є для них негативним фактором при розгляді пропозиції про роботу.

6. Служіння

Втілювати в роботі свої ідеали і цінності.

Дана ціннісна орієнтація характерна для людей, що займаються справою через бажання реалізувати в своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані

більше на цінності, ніж на потрібні в даному виді роботи здібності. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони і не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза побудови їхньої кар'єри - отримати можливість максимально ефективно використовувати їх таланти і досвід для реалізації суспільно важливої мети.

Люди, орієнтовані на служіння, товариські і часто консервативні. Людина з такою орієнтацією не працюватиме в організації, яка ворожа його цілям і цінностям.

7. Виклик

Зробити неможливе - можливим, вирішувати унікальні завдання.

Ці люди вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення нерозв'язних проблем або просто виграш. Вони орієнтовані на те, щоб "кидати виклик". Для одних людей виклик представляє більш важка робота, для інших це - конкуренція і міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на рішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе успішними тільки тоді, коли постійно залучені до виконання важких проблем або в ситуацію змагання. Кар'єра для них - це постійний виклик їх професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти. Соціальна ситуація найчастіше розглядається з позиції "виграшу - програшу". Процес боротьби і перемога важливіша для них, ніж конкретна область діяльності або кваліфікація. Новизна, різноманітність і виклик мають для них дуже велику цінність, і, якщо все йде занадто просто, їм ставати нудно.

8. Інтеграція стилів життя

Збереження гармонії між склалася особистим життям і кар'єрою. Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, врівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відбивали б повагу до їх особистих і сімейних проблем.

Вибирати і підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний їм стиль життя і оточення. Для них важливо, щоб все було врівноважено - кар'єра, сім'я, особисті інтереси і т.п. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво. Такі люди зазвичай в своїй поведінці проявляють конформність (тенденція змінювати свою поведінку в залежності від впливу інших людей, з тим, щоб воно відповідало думку оточуючих).

9. Підприємництво

Створювати нові організації, товари, послуги.

Цим людям подобається створювати нові організації, товари або послуги, які можуть бути ототожені з їх зусиллями. Працювати на інших - це не їх, вони - підприємці за духом, і мета їх кар'єри - створити щось нове, організувати свою справу, втілити в життя ідею, цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні - власний бізнес.

**Тест: “Визначення рівня самоактуалізації особистості”
(опитувач САМОАЛ)**

1. А) Настане час, коли я заживу по-справжньому, не так, як зараз.
Б) Я впевнений, що живу по-справжньому вже зараз.
2. А) Я дуже захоплений власною професією.
Б) Не можу сказати, що мені подобається моя робота і те, чим я займаюсь.
3. А) Якщо незнайома людина зробить мені послугу, я почуваю себе зобов'язаним їй.
Б) Приймаючи послугу незнайомої людини, я не почуваю себе зобов'язаним їй.
4. А) Мені буває важко зрозуміти свої почуття.
Б) Я завжди можу зрозуміти свої почуття.
5. А) Я часто замислююсь над тим, чи правильно я поведив себе в тій або іншій ситуації.
Б) Я рідко замислююсь над тим, наскільки правильна моя поведінка.
6. А) Я внутрішньо ніяковію, коли мені говорять компліменти.
Б) Я рідко ніяковію, коли мені кажуть компліменти.
7. А) Здатність до творчості – природна властивість людини.
Б) Далеко не всі люди наділені здатністю до творчості.
8. А) У мене не завжди вистачає часу на те, щоб стежити за новинками літератури і мистецтва.
Б) Я докладаю зусиль, намагаючись стежити за новинками літератури і мистецтва.
9. А) Я часто приймаю ризиковані рішення.
Б) Мені важко приймати ризиковані рішення.
10. А) Інколи я можу дати співрозмовнику зрозуміти, що він мені здається дурним і нецікавим.
Б) Я вважаю неприпустимим дати зрозуміти людині, що вона мені здається дурною і нецікавою.
11. А) Я люблю залишати приємне “на потім”.
Б) Я не залишаю приємне “на потім”.
12. А) Я вважаю нечемним переривати розмову, якщо вона цікава тільки моєму співрозмовнику.
Б) Я можу швидко і невимушено переривати розмову, яка цікава тільки одній стороні.
13. А) Я прагну до досягнення внутрішньої гармонії.
Б) Стан внутрішньої гармонії майже недосяжний.
14. А) Не можу сказати, що я собі подобаюсь.
Б) Я собі подобаюсь.
15. А) Я думаю, що більшості людей можна довіряти.
Б) Думаю, що без крайньої необхідності людям довіряти не варто.
16. А) Погано оплачувана робота не може приносити задоволення.
Б) Цікава, творча робота – сама по собі вже винагорода.

17. А) Досить часто мені нудно.
Б) Мені ніколи не буває нудно.
18. А) Я не буду відступати від власних принципів навіть заради корисних справ, за які міг би розраховувати на людську вдячність.
Б) Я б відступив від своїх принципів заради справ, за які люди були б мені вдячні.
19. А) Інколи мені важко бути щирим.
Б) Мені завжди вдається бути щирим.
20. А) Коли я подобаюсь собі, мені здається, що я подобаюсь і оточуючим.
Б) Навіть коли я собі подобаюсь, я розумію, що є люди, яким я неприємний.
21. А) Я довіряю своїм зненацька виниклим бажанням.
Б) Свої раптові бажання я завжди намагаюся осмислити.
22. А) Я повинен бути досконалим у всьому, що я роблю.
Б) Я не занадто засмучуюсь, якщо мені не вдається бути досконалим.
23. А) Егоїзм – природна властивість будь-якої людини.
Б) Більшості людей егоїзм не властивий.
24. А) Якщо я не відразу знаходжу відповідь на питання, то можу відкласти його на деякий час.
Б) Я буду шукати відповідь на питання, що цікавить мене, незважаючи на витрати часу.
25. А) Я люблю перечитувати книги, які мені сподобались.
Б) Краще прочитати нову книгу, ніж повертатися до прочитаної.
26. А) Я намагаюся поводитись так, як очікують оточуючі.
Б) Я не схильний задумуватись над тим, чого чекають від мене оточуючі.
27. А) Минуле, нинішнє і майбутнє здаються мені єдиним цілим.
Б) Думаю, моє нинішнє не дуже пов'язане з минулим або майбутнім.
28. А) Більша частина того, що я роблю, приносить мені задоволення.
Б) Лише деякі з моїх занять по-справжньому мене тішать.
29. А) Прагнучи розібратись в характері і почуттях оточуючих, люди часто бувають нетактовні.
Б) Прагнення розібратись в характері і почуттях оточуючих людей цілком природне і виправдовує деяку нетактовність.
30. А) Я добре знаю, які почуття я здатен відчувати, а які – ні.
Б) Я ще не зрозумів до кінця, які почуття я здатен відчувати.
31. А) Я відчуваю докори сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
Б) Я не відчуваю докорів сумління, якщо серджусь на тих, кого люблю.
32. А) Людина повинна спокійно ставитись до того, що вона може почути про себе від інших.
Б) Цілком природно образитись, почувши неприємну думку про себе.
33. А) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять користь.
Б) Зусилля, яких вимагає пізнання істини, варті того, бо приносять задоволення.
34. А) В складних ситуаціях треба діяти випробованими засобами – це гарантує успіх.
Б) В складних ситуаціях треба знаходити принципово нові рішення.

35. А) Люди рідко дратують мене.
Б) Люди часто мене дратують.
36. А) Якщо б була можливість повернути минуле, я б там багато чого змінив.
Б) Я задоволений своїм минулим і не хочу в ньому нічого змінювати.
37. А) Головне в житті – приносити користь і подобатись людям.
Б) Головне в житті – робити добро і служити істині.
38. А) Інколи я боюся виглядати занадто ніжним.
Б) Я ніколи не боюся проявляти свою ніжність.
39. А) Я вважаю, що висловити свої почуття важливо за будь-яких обставин.
Б) Не варто необдуманно висловлювати свої почуття, не зваживши ситуацію.
40. А) Я вірю в себе лише тоді, коли відчуваю, що можу вирішити свої проблеми.
Б) Я вірю в себе навіть тоді, коли не здатен вирішити свої проблеми.
41. А) Здійснюючи вчинки, люди керуються взаємними інтересами.
Б) По своїй природі люди схильні піклуватись лише про власні інтереси.
42. А) Мене цікавлять всі нововведення в моїй професійній сфері.
Б) Я скептично ставлюсь до більшості нововведень в своїй професійній області.
43. А) Я думаю, що творчість повинна приносити користь людям.
Б) Я вважаю, що творчість повинна приносити людям задоволення.
44. А) У мене завжди є своя власна точка зору з важливих питань.
Б) Формуючи свою точку зору, я схильний прислуховуватися до думок поважних і авторитетних людей.
45. А) Секс без любові не є цінністю.
Б) Навіть без любові секс – дуже значуща цінність.
46. А) Я почуваю себе відповідальним за настрої співрозмовника.
Б) Я не почуваю себе відповідальним за це.
47. А) Я легко мирюся зі своїми слабкостями.
Б) Змиритися зі своїми слабкостями мені нелегко.
48. А) Успіх в спілкуванні залежить від того, наскільки людина здатна розкрити себе іншому.
Б) Успіх в спілкуванні залежить від уміння підкреслити свої переваги і приховати недоліки.
49. А) Моє почуття самоповаги залежить від того, чого я досягнув.
Б) Моє почуття самоповаги не залежить від моїх досягнень.
50. А) Більшість людей при звичаїлися діяти “за лінією найменшого опору”.
Б) Думаю, що більшість людей до цього не схильні.
51. А) Вузька спеціалізація необхідна для вченого.
Б) Заглиблення у вузьку спеціалізацію робить людину обмеженою.
52. А) Дуже важливо, чи є у людини в житті радощі пізнання і творчості.
Б) В житті дуже важливо приносити користь людям.
53. А) Мені подобається брати участь в палких суперечках.
Б) Я не люблю суперечок.
54. А) Я цікавлюся віщуваннями, гороскопами, астрологічними прогнозами.
Б) Подібні речі мене не цікавлять.

55. А) Людина повинна працювати заради задоволення своїх потреб і блага своєї сім'ї.
Б) Людина повинна працювати, щоб реалізувати свої здібності і бажання.
56. А) У вирішенні особистих проблем я керуюсь загальноновизнаними уявленнями.
Б) Свої проблеми я вирішую так, як вважаю за потрібне.
57. А) Воля потрібна для того, щоб стримувати бажання і контролювати почуття.
Б) Головне призначення волі – підштовхувати зусилля і збільшувати енергію людини.
58. А) Я не соромлюсь своїх слабкостей перед друзями.
Б) Мені нелегко виявляти свої слабкості навіть перед друзями.
59. А) Людині властиве прагнення до нового.
Б) Люди прагнуть до нового лише за необхідністю.
60. А) Я думаю, що вираз “вік живи – вік навчайся” є хибним.
Б) Вираз “вік живи – вік навчайся” я вважаю істинним.
61. А) Я думаю, що сенс життя полягає в творчості.
Б) Навряд чи в творчості можна знайти сенс життя.
62. А) Мені буває непросто познайомитися з людиною, яка мені симпатична.
Б) Я не маю труднощів, знайомлячись з будь-ким.
63. А) Мене засмучує, що значна частина життя минає даремно.
Б) Не можу сказати, що деяка частина мого життя минає даремно.
64. А) Для обдарованої людини є неприпустимим нехтування своїм обов'язком.
Б) Талант і здібність важать більше, ніж обов'язок.
65. А) Мені добре вдається маніпулювати людьми.
Б) Я вважаю, що маніпулювати людьми неетично.
66. А) Я намагаюся уникати засмучення.
Б) Я роблю те, що вважаю за потрібне, незважаючи на можливі засмучення.
67. А) В більшості ситуацій я не можу дозволити собі блазнювати.
Б) Є безліч ситуацій, в яких я можу дозволити собі блазнювати.
68. А) Критика на мою адресу знижує мою самооцінку.
Б) Критика практично не впливає на мою самооцінку.
69. А) Заздрість властива тільки невдахам, які вважають, що їх обійшли.
Б) Більшість людей заздрісні, хоча і намагаються це приховати.
70. А) Вибираючи для себе заняття, людина повинна враховувати його суспільну значимість.
Б) Людина повинна займатися передусім тим, що їй цікаво.
71. А) Я думаю, що для творчості необхідні знання в обраній області.
Б) Я думаю, що знання для цього зовсім не обов'язкові.
72. А) Я можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
Б) Я не можу сказати, що живу з відчуттям щастя.
73. А) Я думаю, що люди мають аналізувати себе і своє життя.
Б) Я вважаю, що самоаналіз приносить більше шкоди, ніж користі.

74. А) Я намагаюся знайти пояснення навіть для тих своїх вчинків, котрі роблю просто тому, що мені це хочеться.
Б) Я не шукаю пояснення для своїх дій і вчинків.
75. А) Я впевнений, що кожний може прожити своє життя так, як йому хочеться.
Б) Я думаю, що у людини мало шансів прожити своє життя так, як хотілося б.
76. А) Про людину ніколи не можна сказати із впевненістю, добра вона чи зла.
Б) Добра людина чи зла – це видно одразу.
77. А) Для творчості потрібно дуже багато вільного часу.
Б) Мені здається, що в житті завжди можна знайти час для творчості.
78. А) Зазвичай я бажаю переконати співрозмовника, що я маю рацію.
Б) В суперечці я намагаюся зрозуміти точку зору співрозмовника, а не переконати його.
79. А) Якщо я роблю щось винятково для себе, мені буває ніяково.
Б) Я не відчуваю ніяковості в такій ситуації.
80. А) Я вважаю себе творцем свого майбутнього.
Б) Навряд чи я сильно впливаю на власне майбутнє.
81. А) Вираз “добро має бути з кулаками” я вважаю правильним.
Б) Навряд чи правильний вираз “добро має бути з кулаками”.
82. А) Я думаю, недоліки людей значно помітніші, ніж їхні чесноти.
Б) Чесноти людини побачити значно легше, ніж її недоліки.
83. А) Інколи я боюся бути самим собою.
Б) Я ніколи не боюся бути самим собою.
84. А) Я намагаюся не згадувати про свої минулі неприємності.
Б) Час від часу я схильний повертатися до спогадів про минулі невдачі.
85. А) Я вважаю, що метою життя повинно бути щось значне.
Б) Я зовсім не вважаю, що метою життя неодмінно повинно бути щось значне.
86. А) Люди прагнуть того, щоб розуміти і довіряти одна одній.
Б) Замикаючись в колі власних інтересів, люди не розуміють оточуючих.
87. А) Я намагаюся не бути “білою вороною”.
Б) Я дозволяю собі бути “білою вороною”.
88. А) В довірливій бесіді люди, зазвичай, щирі.
Б) Навіть в довірливій бесіді людині важко бути щирою.
89. А) Буває, що я соромлюсь виявляти свої почуття.
Б) Я ніколи цього не соромлюсь.
90. А) Я можу робити щось для інших, не вимагаючи, щоб вони це оцінили.
Б) Я маю право очікувати від людей, що вони оцінять те, що я для них роблю.
91. А) Я виявляю свою приязнь до людини незалежно від того, чи взаємна вона.
Б) Я рідко виявляю свою приязнь до людини, не бувши впевненим, що вона взаємна.
92. А) Я думаю, що в спілкуванні потрібно відкрито виявляти своє невдоволення іншими.
Б) Мені здається, що в спілкуванні люди повинні приховувати взаємне невдоволення.

93. А) Я приймаю наявність протиріч в самому собі.
 Б) Внутрішні протиріччя знижують мою самооцінку.
94. А) Я прагну відкрито висловлювати свої почуття.
 Б) Думаю, що у відкритому прояві почуттів завжди є елемент нестриманості.
95. А) Я впевнений в собі.
 Б) Не можу сказати, що я впевнений в собі.
96. А) Досягнення щастя не може бути головною метою людських стосунків.
 Б) Досягнення щастя – головна мета людських стосунків.
97. А) Мене люблять, тому що я цього заслуговую.
 Б) Мене люблять, тому що я сам здатен любити.
98. А) Нерозділене кохання здатне зробити життя нестерпним.
 Б) Життя без кохання гірше, аніж нерозділене кохання в житті.
99. А) Якщо розмова не вдалася, я спробую побудувати її інакше.
 Б) Зазвичай розмова не складається через неухважність співрозмовника.
100. А) Я намагаюся справити на людей гарне враження.
 Б) Люди бачать мене таким, який я насправді.

Ключ № 1

Прагнення до самоактуалізації виявляється такими пунктами тесту:

- | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1. Б | 16. Б | 31. Б | 46. Б | 61. А | 76. А | 91. А |
| 2. А | 17. Б | 32. А | 47. А | 62. Б | 77. Б | 92. А |
| 3. Б | 18. А | 33. Б | 48. А | 63. Б | 78. Б | 93. А |
| 4. Б | 19. Б | 34. Б | 49. Б | 64. Б | 79. Б | 94. А |
| 5. Б | 20. Б | 35. А | 50. Б | 65. Б | 80. А | 95. А |
| 6. Б | 21. А | 36. Б | 51. Б | 66. Б | 81. Б | 96. Б |
| 7. А | 22. Б | 37. Б | 52. А | 67. Б | 82. Б | 97. Б |
| 8. Б | 23. Б | 38. Б | 53. А | 68. Б | 83. Б | 98. Б |
| 9. А | 24. Б | 39. А | 54. Б | 69. А | 84. А | 99. А |
| 10. А | 25. А | 40. Б | 55. Б | 70. Б | 85. А | 100. Б |
| 11. А | 26. Б | 41. А | 56. Б | 71. Б | 86. А | |
| 12. Б | 27. А | 42. А | 57. Б | 72. А | 87. Б | |
| 13. А | 28. А | 43. Б | 58. А | 73. А | 88. А | |
| 14. Б | 29. Б | 44. А | 59. А | 74. Б | 89. Б | |

15. А 30. А 45. А 60. Б 75. А 90. А

Оціночна шкала

Кількість збігів відповідей з ключем № 1 визначає загальний рівень самоактуалізації особи у відсотках.

Ключ № 2

Окремі шкали опитувача САМОАЛ подані в таких пунктах:

1. *Орієнтація в часі*: 1. Б, 11. А, 17. Б, 24. Б, 27. А, 36. Б, 54. Б, 63. Б, 73. А, 80. А.
2. *Цінності*: 2. А, 16. Б, 18. А, 25. А, 28. А, 37. Б, 45. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 72. А, 81. Б, 85. А, 96. Б, 98. Б.
3. *Погляд на природу людини*: 7. А, 15. А, 23. Б, 41. А, 50. Б, 59. А, 69. А, 76. А, 82. Б, 86. А.
4. *Потреба в пізнанні*: 8. Б, 24. Б, 29. Б, 33. Б, 42. А, 51. Б, 53. А, 54. Б, 60. Б, 70. Б.
5. *Креативність (прагнення до творчості)*: 9. А, 13. А, 16. Б, 25. А, 28. А, 33. Б, 34. Б, 43. Б, 52. А, 55. Б, 61. А, 64. Б, 70. Б, 71. Б, 77. Б.
6. *Автономність*: 5. Б, 9. А, 10. А, 26. Б, 31. Б, 32. А, 37. Б, 44. А, 56. Б, 66. Б, 68. Б, 74. Б, 75. А, 87. Б, 92. А.
7. *Спонтанність*: 5. Б, 21. А, 31. Б, 38. Б, 39. А, 48. А, 57. Б, 67. Б, 74. Б, 83. Б, 89. Б, 91. А, 92. А, 94. А.
8. *Саморозуміння*: 4. Б, 13. А, 20. Б, 30. А, 31. Б, 38. Б, 47. А, 66. Б, 79. Б, 93. А.
9. *Аутосимпатія*: 6. Б, 14. Б, 21. А, 22. Б, 32. А, 40. Б, 49. Б, 58. А, 67. Б, 68. Б, 79. Б, 84. А, 89. Б, 95. А, 97. Б.
10. *Контактність*: 10. А, 29. Б, 35. А, 46. Б, 48. А, 53. А, 62. Б, 78. Б, 90. А, 92. А.
11. *Гнучкість в спілкуванні*: 3. Б, 10. А, 12. Б, 19. Б, 29. Б, 32. А, 46. Б, 48. А, 65. Б, 99. А.

АНКЕТА «КАР'ЄРНА САМОЕФЕКТИВНІСТЬ»

(Адаптована методика А.Ное, Р.Ное, Д.Баххубера, Е.А.Могільовкіна)
ІНСТРУКЦІЯ: Оцініть вашу з згоду з приведеними висловами,
використовуючи шкалу від 1 до 5.

№	Питання анкети	Оцінка (від 1 до 5)
1	У вас є конкретна ціль кар'єри	
2	Ви плануєте свою кар'єру	
3	Ви усвідомлюєте свої сильні та слабкі професійні якості	
4	Вас цікавлять думки ваших колег	
5	Ви змінюєте чи переглядаєте цілі своєї кар'єри на основі нової інформації відносно вас чи вашої ситуації	
6	Ви намагаєтесь виконувати ту роботу, яка направлена на досягнення цілей вашої кар'єри	
7	Ви часто працюєте над нормовано	
8	Ви часто думаєте про свою роботу у вільний час	
9	Для вас важливі ваша посада і статус	
10	Ви підвищуєте свою професійну кваліфікацію на спеціалізованих курсах	
11	Ви в курсі справ вашої компанії в цілому	
12	Ви безпосередньо приймаєте участь у визначенні основних напрямків вашої роботи	
13	Вам відомі стратегічні плани керівництва вашої компанії	
14	Ви заохочуєте самі себе по завершенню конкретного робочого завдання	
15	Ви ставите перед собою складні кар'єрні цілі, яких можна досягти	
16	Ви беретесь за виконання завдань, для яких у вас відсутня чи недостатня кількість інформації	
17	Ви шукаєте можливостей до взаємодії з впливовими особами вашої компанії	
18	Ви допомагаєте вашим колегам по роботі	
19	Ви встановлюєте дружні взаємовідносини з колегами з інших підрозділів вашої компанії	
20	Ви можете виконувати свою роботу при відсутності вашого безпосереднього керівника	

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОБРОБКИ АНКЕТИ

Посада	Рівень розвитку кар'єрної інтуїції (1 – 6 питання анкети – сума балів)		
	базовий	середній	високий
Топ – менеджер	До 24 балів	24 – 27 балів	28 – 30 балів
Менеджер середньої ланки	До 20 балів	20 – 26 балів	27 – 30 балів 25 – 30 балів
Спеціаліст	До 17 балів	17 – 24 балів	
Посада	Рівень розвитку кар'єрної причетності (належності) (7 – 13 питання анкети – сума балів)		
	базовий	середній	високий
Топ – менеджер	До 29 балів	29 – 32 балів	33 – 35 балів
Менеджер середньої ланки	До 23 балів	23 – 30 балів	31 – 35 балів
Спеціаліст	До 21 балів	21 – 29 балів	30 – 35 балів
Посада	Рівень розвитку кар'єрної стійкості(стабільності)(14 – 20 питання анкети – сума балів)		
	базовий	середній	високий
Топ – менеджер	До 25 балів	25 – 30 балів	31 – 35 балів
Менеджер середньої ланки	До 23 балів	23 – 30 балів	31 – 35 балів
Спеціаліст	До 22 балів	22 – 29 балів	30 – 35 балів

Високий рівень розвитку кар'єрної інтуїції характерний для працівників, які реально оцінюють свої кар'єрні перспективи, усвідомлюють чи інтуїтивно відчують свої сильні та слабкі сторони по відношенню до професійної та посадової кар'єрної траєкторії.

Низький рівень кар'єрної інтуїції характерний працівників, які недостатньо ефективно використовують свої особисті ресурси для просування по кар'єрній траєкторії, мають неадекватні (занижені чи завищені) кар'єрні очікування, не засвоюють нові методи роботи.

Високий рівень кар'єрної причетності характерний для працівників, які готові працювати з максимальною віддачею для досягнення цілей компанії і здатні працювати наднормативно та безкоштовно на протязі довгого періоду часу.

Низький рівень кар'єрної причетності характерний для працівників, які реалізують в кар'єрі насамперед особисті цілі, недостатньо враховують інтереси організації.

Високий рівень кар'єрної стійкості характерний для працівників, які легко адаптуються до змінюваного середовища і здатні ефективно справлятися з труднощами і проблемами, які виникають в сфері професійної діяльності.

Низький рівень кар'єрної стійкості характерний для працівників, які не можуть зберігати високу якість виконання роботи в ситуаціях нехватки часу, матеріально – технічних ресурсів, відсутності інформації.

ПИТАЛЬНИК О. РЕАНА

„МОТИВАЦІЯ УСПІХУ ТА ПОБОЮВАННЯ НЕВДАЧ”

(Реан А. А. Психология личности. Социализация, поведение, общение / А. А. Реан. – СПб. : „Прайм-ЕВРОЗНАК”, 2004. – С. 146 – 147)

Інструкція. Даючи відповідь на питання, необхідно обрати варіант „Так” або „Ні”. Якщо Вам важко відповісти, то врахуйте, що „так” об’єднує і цілковите „так”, а також позицію – „швидше так, ніж ні”. Це саме стосується й відповіді „ні”: вона об’єднує „ні” як повну незгоду і позицію „швидше ні, ніж так”. Відповідати на питання слід швидко, не замислюючись довго. Відповідь, яка першою спадає на думку, як правило, і є найбільш точною, що відповідає Вашій точці зору або позиції.

1. Включаючись у роботу, як правило, оптимістично сподіваюся на успіх.
2. У діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. Виконуючи відповідальні завдання, намагаюся по можливості знайти причини відмови від них.
5. Часто обираю крайнощі: або занижено легкі завдання, або нереалістично високі за складністю.
6. Стикаючись із перешкодами, як правило, не відступаю, а шукаю способи їхнього подолання.
7. Схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. Виконуючи досить складні завдання в умовах обмеженого часу результативність діяльності погіршується.
10. Схильний виявляти наполегливість у досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на досить віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то швидше усвідомлено, аніж відчайдушно.
13. Не дуже наполегливий у досягненні мети, особливо якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою помірні за складністю або дещо завищені, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі під час виконання якого-небудь завдання інтерес до нього, як правило, знижується.
16. Схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.

18. Працюючи в умовах обмеженого часу, результативність діяльності покращується, навіть якщо завдання досить складне.

19. У разі невдачі під час виконання будь-якого завдання від поставленої мети, як правило, не відмовляюся.

20. Якщо завдання обирав самостійно, то в разі невдачі інтерес до нього ще більше зростає.

Ключ до питальника

Відповідь „Так”: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

Відповідь „Ні”: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Обробка результатів і критерії оцінювання. За кожен збіг відповіді з ключем респондент отримує 1 бал. Підраховується загальна кількість набраних балів. Якщо кількість набраних балів становить від 1 до 7, то діагностується мотивація на невдачу (побоювання невдачі). Якщо кількість набраних балів становить від 14 до 20, то діагностується мотивація на успіх (сподівання успіху). Якщо кількість набраних балів становить від 8 до 13, то слід вважати, що мотиваційний полюс яскраво не виражений. При цьому треба взяти до уваги, якщо кількість балів дорівнює 8 – 9, має місце певна тенденція до орієнтації на невдачу, а якщо кількість балів становить 12 –13, то можна говорити про можливу тенденцію до мотивації на успіх. Умотивованість до успіху відносимо до позитивної мотивації. З такою мотивацією людина, розпочинаючи справу, має на меті досягнення чогось конструктивного, позитивного. В основі активності людини – сподівання на успіх і потреба в досягненні успіху. Такі люди зазвичай упевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх відрізняє наполегливість у досягненні мети, цілеспрямованість. Мотивацію на невдачу визначаємо як негативну. При цьому типі мотивації активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання, невдачі. Взагалі в основі цієї мотивації лежить ідея уникнення невдачі та негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже заздалегідь побоюється можливої невдачі, думає про шляхи уникнення цієї гіпотетичної невдачі, а не про способи досягнення успіху. Люди, мотивовані на невдачу, зазвичай відрізняються підвищеною тривожністю, невпевнені у своїх силах. Намагаються уникати відповідальних завдань, а за необхідності вирішення надзвичайно відповідальних завдань можуть впадати в стан, близький до панічного. Принаймні ситуативна тривожність у них у таких випадках стає надзвичайно високою. Усе це в той же час може поєднуватися з дуже відповідальним ставленням до справи.

ОСОБИСТІСНИЙ ПИТАЛЬНИК ГОТОВНОСТІ ДО ЗМІН
(PCRS – Personal change-readiness survey)

(С. Ролнік (S.Rollnick), Н. Хезер (N. Heather), Р. Голд (R. Gold), В. Хал (W. Hall), адаптація – Н. Бажанова, Г. Бардієр) 18 програм тренінгов : рук. для професіоналов / под ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007)

Інструкція. Обведіть у коло цифру (навпроти кожного з питань), яка найбільш відповідає опису Вашої позиції.

	ні швидше так					
	1	2	3	4	5	6
Я віддаю перевагу звичному над невідомим	1	2	3	4	5	6
Я рідко „відміряю сім разів”	1	2	3	4	5	6
Я не з тих, хто змінює свої плани	1	2	3	4	5	6
Не можу дочекатися початку дня, коли зможу взятися за справу	1	2	3	4	5	6
Я вважаю, що нікому не варто давати надто багато надій	1	2	3	4	5	6
Якщо щось не працює, я знайду спосіб усунути неполадки	1	2	3	4	5	6
Мене дратує відсутність ясних і чітких відповідей	1	2	3	4	5	6
Я схильний створювати звичний стан справ і дотримуватися його	1	2	3	4	5	6
Я можу зробити так, що будь-яка ситуація працюватиме на мене	1	2	3	4	5	6
Мені треба деякий час, щоб звикнути з тим, що щось не виходить	1	2	3	4	5	6
Мені важко розслабитися і нічого не робити	1	2	3	4	5	6
Якщо є вірогідність, що щось може не вийти, то воно й не вийде	1	2	3	4	5	6
У складній ситуації вважаю за краще імпровізувати в пошуках виходу з неї	1	2	3	4	5	6
Я гублюся, коли не усвідомлюю сутність того, що відбувається	1	2	3	4	5	6
Я віддаю перевагу знайомій галузі діяльності, у якій почуваю себе комфортно	1	2	3	4	5	6
Я впораюся з усім, із чим доводиться стикатися	1	2	3	4	5	6
Якщо я щось твердо вирішив, змінити це рішення мені буде нелегко	1	2	3	4	5	6
Я вважаю за краще викладатися до кінця	1	2	3	4	5	6

Я зазвичай зосереджуюся на тому, з чим можу не впоратися	1	2	3	4	5	6
Коли люди намагаються знайти вихід із ситуації, вони звертаються до мене	1	2	3	4	5	6
Якщо результат справи незрозумілий, я прагну з'ясувати все негайно	1	2	3	4	5	6
Варто дотримуватися того, що вже випробуване й надійне	1	2	3	4	5	6
Я зосереджуюся на своїх достоїнствах, а не на недоліках	1	2	3	4	5	6
Мені важко поступитися, навіть якщо щось зовсім не виходить	1	2	3	4	5	6
Я стомлююся і сповнений енергії	1	2	3	4	5	6
Сильна сторона моєї особистості – уміння долати труднощі	1	2	3	4	5	6
Не можу залишати справу незавершеною	1	2	3	4	5	6
Я вважаю за краще йти головною, а не другорядною дорогою	1	2	3	4	5	6
Я схильний бачити проблеми, а не можливості їх вирішення	1	2	3	4	5	6
Я звертаюся до незвичайних джерел для вирішення проблем	1	2	3	4	5	6
Я дію непродуктивно, якщо й цілі, і очікування не визначені	1	2	3	4	5	6

Інтерпретація. Для отримання результату необхідно підрахувати кількість балів за кожною з семи шкал.

1. Пристрасність: сума балів за твердженнями 4, 11, 18, 25 і 32.
2. Винахідливість: сума балів за твердженнями 6, 13, 20, 27 і 34.
3. Оптимізм: від суми балів за твердженнями 5, 12, 19, 26 і 33 відняти 35.
4. Сміливість, завзятість: від суми балів за твердженнями 1, 8, 15, 22 і 29 відняти 35.
5. Адаптивність: від суми балів за твердженнями 3, 10, 17, 24 і 31 відняти 35.
6. Довірливість: сума балів за твердженнями 2, 19, 16, 23 і 30.
7. Толерантність до двозначності: від суми балів за твердженнями 7, 14, 21, 28 і 35 відняти 35.

Оптимальний варіант в оригінальній англійській версії – це сума від 22 до 26 балів. При цьому враховується, що в індивідуальних особливостях людини завжди є свої плюси й мінуси. Наприклад, зайва пристрасність може спонукати людину діяти всупереч здоровому глузду, тоді як її брак може призвести до відсутності мотивації.

„ЯКОРІ КАР’ЄРИ” МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У КАР’ЄРІ

(Е. Шейн, адаптація В. Чикер, В. Винокурова)

„Якорі кар’єри” – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси й тому подібні соціально зумовлені спонування до діяльності, характерні для конкретної людини. Кар’єрні орієнтації виникають у перші роки розвитку кар’єри, вони стійкі й можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар’єрні орієнтації не усвідомлено. Тест дозволяє виявити такі кар’єрні орієнтації: професійна компетентність, менеджмент, автономія, стабільність, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво.

Інструкція. Будь ласка, дайте відповідь на питання тесту. Наскільки важливим для Вас є кожне з цих тверджень? Варіанти відповідей: від 1 (абсолютно не важливо) до 10 – виключно важливо

1	Будувати свою кар’єру в межах конкретної наукової або технічної сфери	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
2	Здійснювати спостереження і контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
3	Мати можливість робити все по-своєму й не бути обмеженим правилами будь-якої організації	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
5	Послугуватися своїм умінням спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
6	Працювати над проблемами, які виявляються майже неможливими для вирішення	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім’ї і кар’єри взаємно врівноважували одне одного	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
8	Створити й побудувати щось, що буде цілком власним витвором або ідеєю	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
9	Продовжувати роботу за своєю спеціальністю краще, ніж отримати вищу посаду, не пов’язану з нею	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
10	Бути першим керівником в організації	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
11	Мати роботу, не пов’язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10

13	Використати свої уміння і здібності на те, щоб зробити світ кращим	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
14	Змагатися з іншими й перемагати	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не зраджувати своєму способу життя	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
17	Присвятити все життя обраній професії	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
18	Обійняти високу керівну посаду	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
19	Мати роботу, яка надає максимум свободи й автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
20	Залишатися на одному місці проживання краще, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
21	Мати можливість використовувати свої уміння і таланти для служіння важливій меті	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10

Наскільки Ви згодні з кожним із наведених тверджень?

Варіанти відповідей: від 1 (абсолютно не згоден) до 10 (цілком згоден)

1	Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити й вирішувати складні проблеми незалежно від того, у якій сфері вони виникли	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
2	Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй сім'ї і моїй кар'єрі	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
3	Я завжди перебуваю в пошуку ідей, які дадуть мені можливість розпочати власну справу	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
4	Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому випадку, якщо вона перебуває у сфері моєї професійної компетенції	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
5	Я хотів би досягти такого положення в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших і інтегрувати їхню діяльність	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
6	У моїй професійній діяльності я понад усе піклувався про свою свободу й автономію	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
7	Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
8	Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
9	Змагання і виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри, що хвилюють мене	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
10	Кар'єра має сенс тільки в тому випадку, якщо вона	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10

	дозволяє вести життя, яке мені подобається	
11	Підприємницька діяльність складає головну частину моєї кар'єри	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
12	Я б швидше пішов з організації, ніж став займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
13	Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
14	Я не хочу, щоб мене утрудняла яка-небудь організація або світ бізнесу	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
15	Я б вважав за краще працювати в організації, яка забезпечує тривалий контракт	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
16	Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
17	Я відчуваю себе таким, що досягає успіху тільки тоді, коли постійно залучений до вирішення складних проблем або в ситуації змагання	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
18	Обрати й підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
19	Я завжди хотів заснувати й побудувати власний бізнес	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10
20	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	1,2,3,4,5,6,7,8,9, 10

Ключ до тесту

Професійна компетентність: 1, 9, 17, 25, 33.

Менеджмент: 2, 10, 18, 26, 34.

Автономія (незалежність): 3, 11, 19, 27, 35.

Стабільність роботи: 4, 12, 36.

Стабільність місця проживання: 20, 28, 41.

Служіння: 5, 13, 21, 29, 37. Виклик: 6, 14, 22, 30, 38.

Інтеграція стилів життя: 7, 15, 23, 31, 39.

Підприємництво: 8, 16, 24, 32, 40.

За кожною з восьми кар'єрних орієнтацій підраховують кількість балів. Для цього необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали за кожен орієнтацію й отриману суму поділити на кількість питань (5 для всіх орієнтацій, окрім „стабільності”). Так визначають провідну кар'єрну орієнтацію – кількість набраних балів має бути не менше п'яти. Іноді відбувається так, що жодна

кар'єрна орієнтація не отримує такої мінімальної оцінки – у такому разі кар'єра не є провідною в житті особистості.

ОЦІНКА РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Відповідаючи на питання тесту, оберіть і запишіть один із варіантів відповіді.

Наприклад: 1-а, 2-г, 3-в. Намагайтеся давати щирі відповіді, тоді Ви отримаєте дуже цікаву, а головне – більш об'єктивну інформацію про себе.

1. Я знаю, чого хочу досягти в найближчі 2 – 3 роки.
а) так, б) швидше так, в) важко сказати, г) швидше ні, д) ні.
2. Я ціную ділових, практичних і завзятих людей.
а) так, б) швидше так, в) важко сказати, г) швидше ні, д) ні.
3. Я знаю, у якій сфері я можу пристойно заробити.
а) так, б) швидше так, в) важко сказати, г) швидше ні, д) ні.
4. У мене вистачає енергії, щоб довести почату справу до кінця.
а) так, б) швидше так, в) важко сказати, г) швидше ні, д) ні.
5. Я втомлююся після роботи.
а) так, б) швидше так, в) важко сказати, г) швидше ні, д) ні.
6. Мої батьки і вчителі вважали мене старанним.
а) так, б) найчастіше так, в) коли як, г) швидше за все ні, д) ні.
7. Мені вдається знайти несподівано просте й навіть оригінальне рішення, вирішуючи, здавалося б, нерозв'язну проблему. а) так, б) досить часто, в) коли як, г) рідко, д) ні.
8. Я швидко освоюю нові види діяльності. а) так, б) найчастіше, в) коли як, г) не завжди, д) ні.
9. Я буваю ініціатором нововведень у нашому колективі. а) так, б) найчастіше, в) іноді, г) дуже рідко, д) ні.
10. Я здатний іти на ризик, навіть якщо шанси на успіх невеликі. а) так, б) швидше так, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.
11. Мої друзі вважають мене людиною рішучою.
а) так, б) швидше так, в) хто як, г) швидше ні, д) ні.
12. Купуючи дорогу, але необхідну мені річ, я приймаю рішення сам, покладаючись на свій смак.
а) так, б) найчастіше так, в) коли як, г) часто раджуся, д) раджуся практично завжди.

13. Я висловлюю свою думку, навіть якщо комусь вона не подобається.
а) так, б) швидше так, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.
14. У дискусіях і суперечках мені досить часто вдається наполягти на своєму.
а) так, б) швидше так, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.
15. Приймаючи відповідальне рішення, я покладаюся тільки на себе й ні з ким не раджуся.
а) так, б) найчастіше так, в) коли як, г) найчастіше ні, д) ні.
16. У колі друзів мені подобається і вдається бути „душею компанії”.
а) так, б) швидше так, в) коли як, г) іноді, д) ні.
17. Мені легко вдається встановити контакт із новими для мене людьми.
а) так, б) порівняно часто, в) коли як, г) рідко, д) ні.
18. Я вважаю за краще брати на себе відповідальність, керуючи людьми, ніж підкорятися кому-небудь. а) так, б) швидше так, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.
19. Я систематично займаюся самоосвітою, саморозвитком своїх особистих якостей.
а) так, б) швидше так, в) коли як, г) дуже мало й рідко, д) ні.
20. Я веду щоденник, де планую своє життя, аналізую свої невдачі й помилки.
а) так, б) часто, в) періодично, г) дуже рідко, д) ні.
21. Якщо я чогось досяг, то завдяки самоосвіті й саморозвитку.
а) так, б) швидше за все так, в) відповісти важко, г) швидше за все ні, д) ні.
22. Увечері після робочого дня я засинаю:
а) дуже швидко, б) порівняно швидко, в) коли як, г) іноді мучусь від безсоння, д) часто мучусь від безсоння.
23. Якщо мені хто-небудь скаже грубощі, то я швидко забуваю про це.
а) так, б) швидше за все так, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.
24. Я прагну не вступати в конфлікти, і мені це вдається.
а) так, б) швидше за все так, в) коли як, г) швидше за все, ні, д) ні.
25. Чи вважають Вас друзі, колеги по роботі людиною з перспективою (у плані професійного росту)? а) так, б) швидше так, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.
26. Як часто за власною ініціативою Ви берете участь у дискусіях, семінарах, конференціях?
а) часто, б) порівняно часто, в) періодично, г) порівняно рідко, д) не беру участь.
27. У професійному плані (у плані професійного самовизначення і підвищення кваліфікації) в останні два роки я маю просування.
а) так, б) швидше за все так, в) важко сказати, г) швидше за все ні, д) ні.
28. Я вважаю, що роботу треба робити ретельно і якісно або не робити взагалі.

а) так, б) найчастіше, в) не всяка робота вимагає однакової ретельності, г) мені не все однаково вдається робити якісно, д) я роблю усе швидко, але недостатньо якісно.

29. Я можу одну й ту саму роботу неодноразово переробляти, вносити якісні зміни.

а) так, б) найчастіше, в) коли як, г) швидше ні, д) ні.

30. Чи були у Вас випадки, щоб виконану роботу керівник попросив Вас переробити ще раз?

а) такого я щось не пам'ятаю, б) дуже рідко, в) періодично, г) порівняно часто, д) дуже часто.

Далі переведіть результати Ваших відповідей у бали. Відповідь на питання а дає 5 балів, б – 4 бали, в – 3 бали, г – 2 бали, д – 1 бал. Якщо Ви підсумовуєте набрану кількість балів, то отримаєте цифру в інтервалі від 30 до 100 балів.

Який же Ваш рівень конкурентоспроможності?

Бали	Рівень конкурентоспроможності
30-42	1 – дуже низький
43-57	2 – низький
58-70	3 – нижчий за середній
71-83	4 – трохи нижчий за середній
84-96	5 – середній
97-109	6 – трохи вищий за середній
110-122	7 – вищий за середній
123-137	8 – високий
138-150	9 – дуже високий

ТРЕНІНГ САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ SELF-BRANDING

Технологія самоіміджування й самопрезентації дозволяє майбутньому фахівцю в галузі міжнародних відносин ознайомитися із закономірностями формування позитивного образу Я-професіонал, набути навичок самопрезентації, навчитися самостійно створювати бажаний імідж і вільно користуватися ним.

Мета тренінгу:

- виробити ставлення до позитивного образу Я-професіонал як до одного з важливих інструментів для досягнення успіху в житті (у професійній сфері), для позитивної самопрезентації;
- навчити студентів самостійно формувати власний позитивний образ Я-професіонал, орієнтуючись на ті цілі, які вони ставлять перед собою в цей момент;
- формувати готовність до самопрезентації, удосконалюючи вміння й навички;
- розробити програму self-branding.

Орієнтуючись на означені цілі, ми ставимо такі *завдання*.

1. Створити умови для виявлення й оцінки особливостей кожного студента.
2. Сформувані у студентів конструктивне ставлення до багатства власної особистості й інших людей, а також переглянути негативні установки стосовно власного тіла й зовнішності.
3. Ознайомитись із естетичними принципами формування зовнішнього вигляду й способами їх реалізації: використання певного стилю й кольору в одязі як засобу психологічного захисту або „інформаційної картки”.
4. Удосконалити комунікативні навички, що дозволяють розширити репертуар поведінкових стратегій у різних професійних ситуаціях.
5. Сформувані стійкі навички самопрезентації.
6. Розробити програму self-branding

Програма й тематичний зміст занять побудовані так, щоб акцентувати увагу учасників групи на формування в них цілісного

сприйняття власного образу, на усвідомлення особливостей свого характеру, на вміння побачити й використовувати сильні сторони своєї особистості.

У рамках занять організовано діяльність за такими напрямками:

- аналіз професійних цілей;
- самоаналіз та постановка цілей формування позитивного образу Я - професіонал;
- розробка способів досягнення поставлених цілей з урахуванням наявних і можливих умов реалізації;
- здійснення розробленої програми self-branding; за необхідності – корекція.

Тренінг проводять на кількох заняттях, він включає комплекс домашніх завдань та вправ. Вступна частина кожного тренінгу, починаючи із другого, складається з рефлексії минулого заняття й обговорення домашнього завдання. Заключну частину кожного заняття присвячено обговоренню й підбиттю підсумків заняття, потім учасники одержують завдання додому.

Самостійна робота студента.

Важливе значення в побудові професійної кар'єри має програма self-branding (створення позитивного образу Я-професіонал), яку фахівець оновлює кожні п'ять років. До програми включено конкретні дії з удосконалення професіоналізму, методи й строки виконання. Враховано фінансові витрати. У побудові кар'єри важливу роль відіграє портфоліо, яке складається з досягнень, результатів роботи, реалізованих проектів, а також нагород, рекомендацій. Тому частина цієї програми – портфоліо професійних досягнень.

ДОДАТОК Н

САМОТЕСТ „МОЯ ПРОФЕСІЙНА КАР’ЄРА”

Дайте відповіді на запитання:

1. Як часто Ви думаєте про професійну кар’єру?
2. Чи маєте Ви конкретні цілі щодо професійної кар’єри?
3. Хто на сьогодні впливає на формування Ваших уявлень про професійну діяльність?
4. Чи прагнете Ви поповнити свої знання про кар’єру й секрети професійного успіху?
5. Чи можете Ви, не задумуючись, назвати три якості, що принесуть вам кар’єрний ріст і успіх у роботі?
6. Що, на Ваш погляд, потрібно зробити, щоб заслужити повагу колег?
7. Як Ви думаєте, які якості вам слід поліпшувати й розвивати, щоб просуватися вперед службовими сходами?
8. Що Ви зробите для того, щоб начальство гідно оцінило Вас?
9. На що Ви Здатні заради кар’єрного просування?
10. На яких аспектах професійної діяльності Вам необхідно сконцентрувати свою увагу, щоб реалізувати свої професійні й кар’єрні плани?
11. Чи знаєте Ви особливості Вашої майбутньої професії?
12. Що для Вас є найнеприємніше у професії?
13. Що Ви вважаєте найскладнішим у Вашій майбутній професії?
14. Що Вас найбільш приваблює у Вашій майбутній професії?
15. Чи користується попитом Ваша професія на ринку праці?
16. Чи не перешкодить вона реалізації інших життєво важливих планів?
17. Чи є у Вашому оточенні люди, які змогли б позитивно вплинути на процес Вашого професійного самовизначення?
18. Чи читаєте Ви додаткову спеціальну літературу, що сприяє розширенню Ваших уявлень про професійну кар’єру?
19. Назвіть Ваші критерії успіху в професійній діяльності?

20. Що потрібно знати й уміти на тій роботі, куди Ви бажали б улаштуватися?
21. Хто, на Ваш погляд, може дати Вам найкращі поради щодо професійної кар'єри?
22. Які Ваші уявлення про ідеальний робочий колектив, робоче місце?
23. Через скільки років після працевлаштування Ви плануєте одержати нову, більш високу посаду?
24. Які переваги на одержання цієї посади буде мати саме Ваша кандидатура?
25. Як Ви ставитеся до конкуренції у професійній сфері?
26. Що є для Вас стимулом у роботі?
27. Якої помилки Ви найбільше боїтеся припуститися у Вашій професійній діяльності?
28. Чи вважаєте Ви самомаркетинг необхідною умовою ПК?
29. Як, на Ваш погляд, можна стати більш упевненим у собі, у своїй роботі, у результатах своєї праці?
32. Коли й на якому етапі Ви можете сказати: „Я досяг професійного успіху й зробив кар'єру?”
30. На якому місці й після яких життєвих пріоритетів стоїть для Вас професійна кар'єра?
34. Поняття „кар'єра” асоціюється у Вас у першу чергу з матеріальним становищем, професіоналізмом, владою або із чим-небудь іншим?
35. Яких знань про професійну кар'єру Вам не вистачає на сьогодні?

ДОДАТОК П

Копінг-тест (Р. Лазарус)

ППП _____ Стать _____ Вік _____.

№ з/п	Опинившись у складній ситуації, я...	Ніколи	Рідко	Інколи	Часто
1.	...зосереджувався на тому, що потрібно було робити далі, на наступному кроці.	0	1	2	3
2.	...розпочинав щось робити, знаючи, що це все одно не спрацює, головне хоч щось робити.				
3.	...намагався змінити думку керівництва щодо мене.				
4.	...розмовляв з іншими, щоб більше дізнатися про ситуацію.				
5.	...критикував і дорікав собі				
6.	...намагався не спалювати за собою мости, залишаючи все так, як є.				
7.	...надівся на диво.				
8.	...змирився з долею: буває, що мені не щастить.				
9.	...поводився так, ніби нічого не сталося.				
10.	...намагався не показувати своїх почуттів.				
11.	...намагався побачити у ситуації щось позитивне.				
12.	...спав більше, ніж зазвичай.				

13.	...зривав свій гнів на тих, хто створив для мене проблеми.				
14.	...шукав співчуття та розуміння у когонебудь.				
15.	...у мене виникла потреба проявити себе творчо.				
16.	...намагався забути все це.				
17.	...звертався за допомогою до фахівців.				
18.	...змінювався і зростав як особистість з позитивної сторони.				
19.	...вибачався і намагався усе заглидити.				
20.	...складав план дій.				
21.	...намагався вивільнити свої почуття.				
...				

Методика дослідження самооцінки особистості (С. А. Будассі)

На бланку перераховані 20 різних особистісних якостей. У лівому стовпчику (ідеал) випробовуваний ранжирує ці якості за привабливістю, тією мірою, якою вони йому імпонують, якими він хотів би володіти. Потім у правому стовпчику (Я) ранжирує ці якості стосовно себе. Між бажаним і реальним рівням кожної якості визначає різницю (s_i), що відтворюється в квадраті (d^2). Потім підраховується сума квадратів (d^2) і за формулою:

$$r=1-0.00075 d^2$$

Визначається коефіцієнт самооцінки. Чим ближче коефіцієнт м до 1 (від 0,7 до 1), тим вища самооцінка, і навпаки. Про адекватну самооцінку свідчить коефіцієнт від 0,4 до 0,6. Помітимо, що якщо при застосуванні даної методики дослідник побажає використовувати не 20 якостей, а якесь інше їх число, то формулу підрахунку необхідно змінити. За умови всякої зміни кількості особистісних якостей мінятися буде коефіцієнт при d^2 , тобто буде не 0,00075, а якесь інше число. У зв'язку з цим корисно знати, що зазначена вище формула є просто окремим випадком загальної формули обчислення коефіцієнта рангової кореляції:

$$R = \frac{6d^2}{n(n^2-1)}$$

Де n число використовуваних при ранжируванні якостей. Саме за цією формулою і необхідно проводити розрахунки, якщо змінено число ранжированих якостей $6d^2$.

Не важко переконатися, що множник для варіанту s_{20} якостями (тобто $n(n^2-1)$, $n=20$) стає рівним 0,00075.

Ідеал	Якість особистості	Я	Рівність	
			d	d ²
	Поступливість			
	Сміливість			
	Гарячковість			
	Настійливість			
	Нервозність			
	Терплячість			
	Затоплюваність			
	Пасивність			
	Холодність			
	Ентузіазм			
	Обережність			

	Примхливість			
	Повільність			
	Нерішучість			
	Енергійність			
	Життєрадісність			
	Недовірливість			
	Впертість			
	Безпечність			
	Сором'язливість			

ДОДАТОК С

ВПРАВ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ УЯВЛЕНЬ ПРО ПРОФЕСІЙНУ КАР'ЄРУ У МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ В ГАЛУЗІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

ВПРАВА „КАРТИНА МАЙБУТНЬОГО”

(Сидоренко Е. В. Мотивационный тренинг : практ. рук. / Е. В. Сидоренко. –
СПб. : Речь, 2000. – 233 с.)

Завдання: розвиток умінь перспективної рефлексії через створення стратегічного плану життя на найближчі 5 років і мотивувального девізу на найближчі 2 місяці.

Студентам пропонують виконати такі дії:

1. Описати або намалювати бажану картину свого майбутнього через п'ять років. Інструкція ведучого: „Давайте спробуємо регулювати власну мотивацію шляхом побудови картини майбутнього. Зараз кожен повинен визначити свою мету на п'ять років уперед. Запишіть її у себе в зошитах. Питання алгоритму зможуть допомогти вам виразно намалювати бажану картину свого майбутнього. Ким ви будете через п'ять років? Яку освіту ви

отримаєте? Яку посаду ви будете обіймати? Який буде ваш щомісячний дохід? Як ви себе почуватимете? Якими будуть ваші перспективи на майбутнє? Якщо ці питання не повною мірою збігаються з вашими уявленнями про власне майбутнє, поставте собі інші. Це можуть бути питання про ваші досягнення у професійній сфері, про перспективи сімейного життя, про наукові звершення тощо. Головне, щоб ви змогли намалювати дійсно бажану для вас картину майбутнього через п'ять років. Запишіть це в зошиті”.

2. Учасники повинні визначити, що треба зробити впродовж кожного року з цих п'яти, щоб досягти поставленої мети. Інструкція: „Тепер визначте, що ви повинні зробити протягом кожного року з цих п'яти, щоб досягти цієї мети. Напишіть, що має бути зроблено в 2017 році ? У 2018? У 2019? У 2020? У 2021”?

3. Кожен учасник вирішує, що має бути зроблено впродовж найближчих трьох місяців для того, щоб просунутися до мети, і придумує девіз, який допоможе йому мотивувати себе впродовж найближчих трьох місяців. Інструкція ведучого: „Тепер вирішіть, що має бути зроблено впродовж найближчих трьох місяців для того, щоб ви могли просунутися до мети. Я вам роздам картки для того, щоб ви написали на них свій девіз”.

4. Учасники представляють своїх плани і девізи.

5. Ведучий загострює увагу учасників на необхідності повторення 2 і 3 пунктів вправ через кожні три місяці й зіставлення отриманого результату з наміченою метою у кінці кожного року, уточнення мети наступного року та дії із заданого алгоритму.

Інструкція ведучого: „Ці девізи допоможуть вам мотивувати себе впродовж найближчих трьох місяців. Картку бажано було б носити з собою в кишені (сумочці). Діставайте її тоді, коли почуватимете себе розгубленим, збентеженим. Через три місяці треба буде сформулювати новий девіз і потім повторювати це через кожні три місяці. У кінці року співставте отриманий результат із вашою метою на рік. Якщо мету буде досягнуто, заохочуйте себе. Подаруйте собі щось, що ви цінуєте, у чому давно відмовляєте собі, те, що ви

любите. Потім уточніть мету наступного року й дійте відповідно до пунктів 2 – 3. Якщо мету не досягнуто, все одно захочте себе. Дайте самому собі невелику відпустку, купіть потрібну для роботи або для здійснення вашої мети річ, пройдіть який-небудь цікавий тренінг тощо”.

6. Ведучий просить учасників поділитися, які цілі вони збудували для себе, які стимули й обмеження передбачили.

7. Ведучий підводить учасників до висновку про те, що особистість багато в чому владна над тим, що станеться з нею в житті і професії, якщо систематично планує свою діяльність і сама регулює рівень своєї активності.

ВПРАВА „ЖИТТЯ ПРОЖИТИ – НЕ ПОЛЕ „ПЕРЕЙТИ”

(Зеер Э. Ф. Практикум по психологии профессий : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, А. П. Зольников. – Екатеринбург : Изд-во Ростов. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. – С. 86 – 89)

Учасники розсаджуються по колу, і ведучий розповідає таку притчу: „Кажуть, десь на Кавказі є старе кладовище, де на могильних плитах можна побачити приблизно такі написи: „Сулейман Бабашидзе. Народився в 1820 році, помер в 1858 році. Прожив 3 роки” чи „Нугзар Гаприндашвілі. Народився в 1840 році, помер в 1865 році. Прожив 120 років”. Так односельці оцінювали насиченість і загальну цінність життя цієї людини”. Далі учасникам пропонують скласти розповідь про людину, яка закінчила вищий навчальний заклад і стала жити далі, проживши рівно до 75 років. Ведучий називає першу подію, наприклад: „Наш герой закінчив вищий навчальний заклад з двома трійками”. Студенти по черзі називають інші важливі події в житті цієї людини, з яких у результаті й складеться її життя. Події можуть бути і зовнішніми (попрацював там-то, зробив те-то), і внутрішніми, пов’язаними з глибокими роздумами й переживаннями. Бажано називати події, що відповідають реальності. Ведучий повинен простежити за тим, щоб ніхто не підказував і не заважав іншим. Якщо студентів небагато (6 – 8 осіб), доцільно пройтися по другому колу, тобто дати можливість кожному назвати й другу подію. Коли

останній гравець називає свою подію, передбачається, що головний герой помирає в 75 років згідно з умовами вправи. Ведучий пропонує усім трохи подумати й по черзі без будь-яких коментарів сказати, скільки років можна було б написати на могильній плиті героя (років, прожитих даремно). Усі по черзі називають свої варіанти. Далі ведучий пропонує прокоментувати свою відповідь тим студентам, які назвали найбільшу й найменшу кількість років. Пропоновані варіанти обговорюються. Завершити вправу можна нагадуванням про те, що події бувають зовнішні і внутрішні (нерідко гра виходить нецікавою якраз тому, що називають в основному зовнішні події, і життя виявляється схожим на біографію для відділу кадрів). Ведучий пропонує кожному по черзі назвати яку-небудь дійсно цікаву й гідну подію, яка могла б прикрасити будь-яке життя.

ВПРАВА „КАР’ЄРНИЙ ПРОГНОЗ”

З метою розвитку навичок ефективного планування і прогнозування своєї професійної діяльності та майбутньої професійної кар’єри учасники висувають ряд цілей своєї професійної кар’єри, розглядають шляхи їх досягнення і можливі результати (позитивні й негативні, матеріальні й духовні та ін.)

Цілі	Шляхи досягнення	Наслідки

ВПРАВА „КОЛО”

1. Візьміть два аркуші чистого паперу.
2. Згадайте всі основні види діяльності, якими Вам доводиться займатися на роботі, і перерахуйте їх на одному з аркушів.

3. Намалюйте на іншому аркуші два кола. Перший буде моделлю Вашого робочого часу: розбийте його на таку кількість секторів, скільки основних видів діяльності у Вас. Кожен сектор повинен займати приблизно стільки місця в колі, скільки робочого часу у відсотках (наприклад, за тиждень) займає у Вас ця діяльність.

4. Друге коло буде мати стільки ж секторів, але й розмір буде залежати від того, скільки задоволення дає Вам цей вид діяльності. Чим більше задоволення, тим більше сектор.

5. Зіставте перше і друге кола. Якщо час, займаний цим видом діяльності, і задоволення від нього приблизно однакові, то Ви правильно обрали собі роботу й, може бути, надалі потребуєте тільки професійного й особистісного самовдосконалення. Чим більше розбіжність між розмірами секторів першого й другого кола, тим більш серйозна зміна професійної діяльності Вам потрібна.

ВПРАВА-МЕДИТАЦІЯ НА ОБРАЗ КАР'ЄРИ

Вправа-медитація займає близько однієї години й дозволяє сконструювати докладний і реалістичний образ майбутньої кар'єри.

1. На аркуші паперу намалюйте горизонтальну лінію, яка буде зображувати минуле, сьогоднішня й майбутнє Вашої кар'єри. На цій лінії слід зазначити хрестиком, де Ви зараз перебуваєте.

2. Ліворуч від хрестика перебуває частина лінії, що становить Ваше минуле. Визначте кілька найважливіших подій у Вашому житті, що дали Вам справжні почуття задоволення, самовираження. Відзначте їх на лінії.

3. Розгляньте уважно ці „історичні віхи” й визначте специфічні чинники, які могли викликати названі почуття. Чи з'явилося що-небудь спільного, якісь риси, пов'язані з цими подіями? Може, вони виявлялися, коли Ви були на самоті або тільки в присутності інших людей? Або коли Ви робили щось зовсім

нове або дуже вдало виконували вивчене? Згадайте якнайбільше про ці події і свою реакцію на них.

4. Частина лінії праворуч від хрестика – це Ваше майбутнє. Визначте декілька пов'язаних із кар'єрою подій, від яких Ви очікуєте почуття справжнього самовираження й задоволення. Їх треба представити якомога чіткіше. Чим більш гуманні ці уявлення, тим менше шансів, що вони реалізуються. Позначте їх на лінії.

5. Після того, як Ви визначили події, пов'язані з майбутньою кар'єрою, оцініть їх від найвищого до нижчого за тим, наскільки повним буде для Вас очікуване від них задоволення. Можливо, одна подія буде просто обліковою, а інша дасть Вам можливість максимально оцінити себе й одержати максимум задоволення.

6. Тепер порівняйте події Вашого минулого життя й очікувані в майбутньому. Чи є в них спільне? Як вони узгоджуються? Чи очікуєте Ви, що майбутнє буде продовженням минулого, або Ви прагнете, щоб воно кардинально відрізнялося від минулого? Чому Ви зробили такий вибір?

7. Продумайте, як Ви можете реалізувати бажані події. Складіть життєвий кар'єрний план до самого виходу на пенсію.

8. Оцініть, наскільки реалістичний Ваш план. Як Вам потрібно поводитися, щоб реалізувати його в житті? Які перешкоди можуть з'явитися у Вас на шляху? Що Ви будете робити з ними?

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Богуш Л.А. Сутність та структура готовності магістрів з міжнародної інформації до управління професійною кар'єрою / Л.А. Богуш // Педагогіка

формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. праць [редкол.: Т.І. Сущенко (гол. ред.) та ін.]. – Запоріжжя: КПУ, 2017. – Вип. 55(108). – С. 482–490.

2. Богуш Л.А. Підготовка магістрів з міжнародної інформації в умовах цифрового освітнього середовища / Л.А. Богуш // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія „Педагогіка, психологія, філософія”. – 2017. – Вип. 277. – С. 9–13.

3. Богуш Л.А. Теоретичне обґрунтування закономірностей становлення професійної кар’єри майбутніх фахівців з міжнародної інформації / Л.А. Богуш // Педагогічний часопис Волині. – 2017. – №4 (7). – С.7–12.

4. Богуш Л.А. Становлення кар’єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації у процесі професійної підготовки / Л.А. Богуш // Молодь і ринок. – 2018. – №2 (157). – С.117–123.

5. Богуш Л.А. Зарубіжні концепції в контексті дослідження проблеми професійної кар’єри майбутніх фахівців / Л.А. Богуш // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія „Педагогіка, психологія, філософія”. – 2018. – Вип. 279. – С. 25–31.

Статті у закордонних виданнях

6. Bohush L.A. Pedagogical conditions of training master’s of international information to strategic management of professional carrer /L.A. Bohush // KELM: knowledge, education, law, management. – 2015.– №2 (10). – P. 290–297.

7. Bohush L.A. Formation of the readiness of masters in international information to the realization of a professional career /L.A. Bohush // KELM: knowledge, education, law, management. – 2016. – №2. (14). – P. 178–187.

8. Богуш Л.А. Формування готовності магістрів з міжнародної інформації до реалізації професійної кар’єри / Л.А. Богуш // KELM: knowledge, education, law, management.– 2018. – №1 (21). – P. 22–27.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Bohush L. Educational self-management and it's functions / L. Bohush // Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. – Stuttgart : ORT Publishing. – 2014. – Vol. 2. – P. 37–38.

10. Богуш Л.А. Критеріально-рівневі характеристики сформованості готовності до управління професійною кар'єрою / Л.А. Богуш // Актуальні проблеми педагогічної освіти: європейський і національний вимір: матеріали 18 І Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 3-5 червня 2016 р.). – Луцьк, 2016. – С. 43–47.

11. Богуш Л.А. Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців в умовах ступеневої освіти / Л.А. Богуш // Математика. Інформаційні технології. Освіта: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, Світязь, 5 - 7 червня 2016 р.). – Луцьк, 2016. – С. 119–120.

12. Богуш Л.А. Становлення професійної кар'єри майбутніх фахівців в умовах ступеневої освіти / Л.А. Богуш // Підготовка конкурентоздатного фахівця початкової освіти в контексті реалізації концепції „нова українська школа”: матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (Луцьк, 25 вересня 2017 р.). – Луцьк, 2017. – С. 6–8.

13. Богуш Л.А. Психолого-педагогічні можливості освітнього процесу у становленні кар'єри майбутнього фахівця з міжнародної інформації / Л.А. Богуш // Актуальні проблеми вищої професійної освіти: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20 березня 2018 р.). – Київ, 2018. – С. 28–29.

Методичні рекомендації

14. Богуш Л.А. Методичні рекомендації щодо підготовки магістрів в галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою / Л.А. Богуш. – Луцьк: СПД Гадяк Ж.В., друкарня «Волиньполіграф», 2017. – 67 с.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Богуш Людмили Андріївни
**“Підготовка магістрів в галузі міжнародних відносин до стратегічного
управління професійною кар’єрою ”**
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти
Галузь знань 01 – науки про освіту

Результати наукового дослідження Богуш Людмили Андріївни впроваджувалися протягом 2016-2017 рр. у Національному університеті «Острозька академія» на кафедрі міжнародних відносин при підготовці магістрів спеціальності «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії» в межах навчальної дисципліни «Теоретичний семінар (методологія дослідження міжнародних відносин)» і засвідчили ефективність запропонованої авторкою моделі підготовки магістрів в галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою. Доцільним й ефективним виявилось змістове наповнення методичних рекомендацій щодо реалізації педагогічних умов підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Розроблений дисертанткою авторський спецкурс «Акмеологія професійної кар’єри», передбачає сукупність змістових модулів та навчальних елементів, що обумовлюють кар’єрно-зорієнтовану підготовку майбутнього фахівця.

Результативним було також впровадження індивідуального електронного портфолію, що створюється протягом навчання в магістратурі та передбачає накопичення творчих досягнень студентів, що дозволяє відслідковувати рівень готовності майбутніх фахівців до управління професійною кар’єрою.

Унаслідок проведеної роботи було одержано позитивні результати, що засвідчили підвищення рівня готовності майбутніх фахівців в галузі міжнародних відносин до створення маршрутів професійної кар’єри та стратегіями їх управління. Це дає підстави стверджувати, що матеріали Л.А. Богуш є значущими у підготовці магістрів та можуть бути використані у навчально-виховному процесі закладів вищої освіти.

Завідувач кафедри міжнародних відносин
Національного університету «Острозька академія»,
доктор політичних наук, доцент

Т.В. Сидорук

ПІДПИС
ПІДТРЕП’ЯЗУ
НАЧАЛЬНИК ВІДДІЛУ
КАДРІВ НАУ «ОА»



ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження *Богущ Людмили Андріївни*
**“Підготовка магістрів в галузі міжнародних відносин до
стратегічного управління професійною кар’єрою”**
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Упродовж 2016–2017 н. р. у процесі магістерської підготовки магістрів у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича на факультеті історії, політології та міжнародних відносин, на кафедрі міжнародної інформації для спеціальності «Міжнародні відносини, суспільні комунікації та регіональні студії» під час прослуховування курсу «Методика викладання у вищій школі» впроваджувалися основні положення і результати кандидатської дисертації *Богущ Людмили Андріївни* з проблеми підготовки магістрів в галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар’єрою.

В освітньому процесі було апробовано модель підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою. Особливу роль у впровадженій педагогічній моделі відіграла розробка механізмів інтегративного комплексного системного впливу на процеси самореалізації, самооцінки і самоменеджменту магістрів, які визначають успіх у майбутній професійній кар’єрі.

Апробований спецкурс «Акмеологія професійної кар’єри» дав змогу залучити майбутніх фахівців до специфіки вивчення основ формування досліджуваного поняття як професійно важливої якості та став проміжною ланкою між теоретичним засвоєнням знань з теорії професійної кар’єри та її практичним застосуванням у реальних умовах сучасної вищої школи.

Одним із шляхів підвищення ефективності формування готовності до реалізації професійної кар’єри фахівця було використання цифрових наративів, побудованих на взаємодії та діалогічності, диференціації та студентоцентрованому підході: *навчання на базі кейсів; «Воркшоп» (Workshop - майстерня), експертна панельна дискусія; технології веб-квест для самостійного опрацювання наукового дискурсу* Інтернет-ресурсів з проблеми професійної кар’єри.

Результати апробації засвідчили ефективність технології діагностики рівнів готовності до управління професійною кар’єрою в освітньому середовищі університету та можуть бути використані у навчально-виховному процесі закладів вищої освіти.

Доктор історичних наук, професор,
завідувач кафедри міжнародної інформації



В.П.Фісанов



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Львівська, 75, м. Луцьк, 43018, тел.: +38(0332)74-61-03, факс: +38(0332)77-48-40
e-mail: rector@lntu.edu.ua, web: www.lutsk-ntu.com.ua, код ЄДРПОУ 05477296

03.04.2018 № 418^а-21-35

на № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження *Богуш Людмили Андріївни*
“Підготовка магістрів в галузі міжнародних відносин до
стратегічного управління професійною кар’єрою”
за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти.
Галузь знань 01 – науки про освіту

Протягом 2016-2017 рр. теоретичні та практичні розробки Богуш Л.А. в рамках означеного дисертаційного дослідження знайшли своє місце в організації навчально-виховного процесу Луцького національного технічного університету та засвідчили ефективність запропонованої структурно-функціональної моделі та визначених педагогічних умов підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар’єрою.

Запропонований спецкурс «Акмеологія професійної кар’єри» та супроводжуючі методичні матеріали сприяли засвоєнню теоретичного матеріалу щодо самоменеджменту професійної кар’єри і практичному засвоєнню технологій створення маршрутів професійної кар’єри та стратегії їх управління.

Особливої уваги заслуговує методика роботи з індивідуальним електронним науково-професійним портфоліо, яке створюється протягом навчання в магістратурі та вміщує творчі досягнення студентів, що дозволяє відслідковувати особистісне зростання майбутнього фахівця та готовність до управління професійною кар’єрою.

Впроваджені матеріали сприяли поглибленню знань магістрів про професійну кар’єру та показали підвищення рівня готовності до зазначеної діяльності. Це дає підстави стверджувати, що наукові розробки Богуш Л.А. є значущими для організації професійної підготовки майбутніх конкурентоспроможних та кар’єроорієнтованих фахівців.

Проректор з науково-педагогічної роботи

С.П. Шимчук





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

просп. Волі, 13, м. Луцьк, 43025, тел. (0332) 24-10-07, факс (0332) 72-01-23
e-mail: post@eenu.edu.ua, web: http://www.eenu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125102

29.05.2018 № 03-28/02/1554 Г

на № _____ від _____

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження *Богущ Людмили Андріївни*
«Підготовка магістрів в галузі міжнародних відносин до стратегічного управління професійною кар'єрою»

за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти

Результати наукового дослідження Богущ Людмили Андріївни впроваджувалися протягом 2015-2018 рр. у Східноєвропейському національному університеті імені Лесі Українки і засвідчили ефективність запропонованої авторкою моделі підготовки магістрів до стратегічного управління професійною кар'єрою. Доцільним й ефективним виявилось змістове наповнення методичних рекомендацій щодо реалізації педагогічних умов формування готовності майбутніх фахівців в галузі міжнародних відносин до реалізації професійної кар'єри.

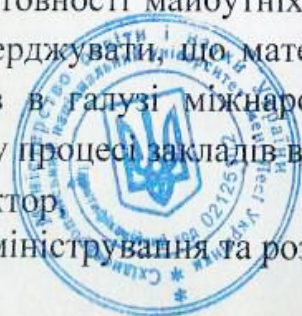
Методичні рекомендації щодо викладання розробленого дисертанткою авторського спецкурсу «Акмеологія професійної кар'єри», методичні матеріали, що висвітлюють особливості створення рефлексивно-емпатійного середовища в освітньому середовищі закладу вищої освіти було використано у навчально-виховному процесі професійної підготовки магістрів в галузі міжнародних відносин.

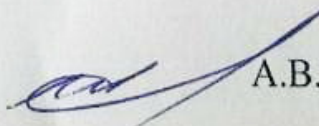
Заслужують на увагу дидактичні доробки автора дисертаційного дослідження: банк тренінгових програм для формування готовності до управління професійною кар'єрою; комплекс ділових та рольових ігор, використання методу портфоліо для проектування професійної траєкторії кожного з магістрів.

Результати впровадження засвідчили ефективність розробленого Л.А.Богущ пакету діагностичних методик, спрямованих на виявлення рівня готовності до стратегічного управління професійною кар'єрою майбутніх фахівців з міжнародних відносин.

Унаслідок проведеної роботи було одержано позитивні результати, що засвідчили підвищення рівня готовності майбутніх фахівців до управління професійною кар'єрою. Це дає підстави стверджувати, що матеріали Л.А.Богущ є значущими для професійної підготовки магістрів в галузі міжнародних відносин і можуть бути використані у навчально-виховному процесі закладів вищої освіти.

Перший проректор
проректор з адміністрування та розвитку




А.В.Цьось