

Національна академія педагогічних наук України
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

щодо підготовки до семінарських і практичних занять з дисципліни

«Кар’єрне зростання: особистісний вимір»

для здобувачів ступеня доктора філософії

на третьому (освітньо-науковому) рівні

вищої освіти у галузі **01 «Освіта, педагогіка»**

за спеціальністю **011 «Освітні, педагогічні науки»**

СЕМІНАРСЬКЕ ЗАНЯТТЯ №1

Тема «Методи професійної творчості та їх використання у цілях реалізації кар'єрограм».

Питання для обговорення

1. Предмет професійної творчості як особливої галузі андрагогіки.
2. Структурно-рівнева природа психологічного механізму творчості за Я. О. Пономарьовим.
3. Трансдуктивна теорія творчості В. А. Роменця.
4. Сутність стадії творчого процесу у трактовках різних науковців.
5. Особливості методів самостимулювання інтуїції Леонардо да Вінчі та Сальвадора Далі.
6. Релаксація як метод введення професіонала у творчий стан.
7. Систематизація та класифікація практичних методів і прийомів вирішення творчих професійних задач на основі інформаційного підходу.

Література

1. Кучерявий О.Г. Кар'єрне зростання: особистісний вимір: монографія / О.Г. Кучерявий. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2015. – С. 179 – 200.
2. Пономарев Я. А. Психология творчества / Я. А. Пономарев. – М. : Наука, 1983. – 344 с.
3. Роменець В. А. Психология творчества: навч. посібник / В. А. Роменець. – К. : Либідь, 2001. – 288 с.
4. Сисоєва С. О. Теоретично-методичні засади підготовки вчителя до педагогічної творчості / С. О. Сисоєва // Сучасна вища школа: психолого-педагогічний аспект / за ред. Н. Г. Ничкало. – К., 1999. – С.193 – 195.
5. Голицын Г. А. Информационный поход в психологии творчества / Г. А. Голицын // Исследование проблем психологии творчества. – М. Изд-во «Наука». – С. 210 – 231.
6. Шейнов В. П. Как управлять собой / В. П. Шейнов. – Минск : Хорвест, 2008. – 752 с.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №1

Тема «Кар'єрне зростання в особистісно-діяльнісному вимірі: практична самооцінка власних координат професійно-культурного розвитку».

Завдання 1. Глибоко ознайомившись із методикою розвитку ступеня адекватності самооцінки (О. Г. Кучерявий Професійне самовиховання у вищій школі: навч.-посіб. / О. Г. Кучерявий. – К. : Освіта України, 2010. – С. 138-140), самооцінити ступінь сформованості після закінчення ВНЗ 8 професійно значущих системних якостей: готовності до неперервного професійного розвитку впродовж життя; спрямованості мотивації професійних досягнень на себе (підвищення власного соціального статусу; реалізація власного фахового потенціалу); здатності до професійної творчості; здатності до самотворчості в професійному бутті; спрямованості мотивації досягнень на фахову діяльність творчого характеру; інформаційно-діяльнісної культури; мовно-комунікативної культури; афективної культури. Оцінку здійснили у трьох вимірах: високий, середній і низький рівні сформованості конкретної системної якості.

Завдання 2 (виконується в малій групі). На основі результатів проведення процедури порівняння самооцінки кожного члена групи та їх оцінок визначити (відповідні результати фіксуються в оцінних листах): 1) коефіцієнт адекватності самооцінки кожного члена групи; 2) коефіцієнти завищеності чи заниженості самооцінки, які мають місце за певних умов; 3) зробити висновки про наявність у самооцінки певних тенденцій.

Зробити загальні висновки щодо стану та перспектив професійного розвитку учасників процесу оцінювання.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Перед тим, як самооцінювати ступінь сформованості у себе конкретної професійної якості системного плану, слід розібратися в її сутності. Особливо важливо з'ясувати, в чому виявляється її наявність. Бажано виконувати цю роботу на основі використання первинного оцінного листа. Його зміст – таблиця, в якій фіксуються як всі вісім якостей (у першій колонці), так і три можливі варіанти ступеня їх розвитку (високий, середній, низький).

«Ядро» методики розвитку ступеня адекватності самооцінки, яка вимагає поєднання процесів самооцінювання й оцінювання експертами певних якостей, необхідні формули для підрахунку коефіцієнтів членами малої групи можна знайти й в книзі О. Кучерявого «Кар'єрне зростання:

особистісний вимір» (с. 153 – 154). Керівництво групою експертів повинен здійснювати спеціально обраний староста. Він встановлює черговість оцінювання експертами (їх п'ять) якостей конкретного члена малої групи, робить як первинний висновок щодо результатів порівняння їх самооцінки й оцінок, так і загальні умовиводи. Вся процедура віддзеркалюється в загальних персональних оцінних листах.

ПРАКТИЧНА РОБОТА №2

Тема «Формування мотивації кар'єрних досягнень: аспект усвідомлення слухачами спрямованості власної відповідної мотивації»

Завдання 1. Написати твір (есе) за темою «Я і мій професійний ідеал».

Завдання 2. Із метою самопізнання особливостей спрямованості мотивації кар'єрних досягнень дати відповідь на загальне питання: «Що Вас спонукає на нові професійні досягнення і підвищення наукової компетентності?» Відповідь на питання слід дати у відсотках: А (1% – 35%); Б (36% – 70%); В (71% – 100%).

1. Потреба у розв'язанні творчих професійних завдань.
2. Бажання самостійно створювати нові способи фахової діяльності, інноваційний продукт концептуального і програмного планів.
3. Усвідомленість виняткового значення обраної професії й науки для національного культуротворення.
4. Потреба у підвищенні власного соціального статусу і, як результат, матеріального достатку.
5. Потреби в реалізації власного професійного і вітального (природного) потенціалу у науковій і фаховій діяльності.
6. Бажання забезпечити достойне життя членам моєї родини.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Виконуючи перше завдання, бажано дотримуватися такого алгоритму:

- 1) встановити провідні сутнісні характеристики професійного ідеалу;
- 2) усвідомити різницю між поняттями «професійний зразок» і «професійний ідеал»;
- 3) обґрунтувати (усно), чому обраний фахівець може вважатися для Вас професійним ідеалом?;
- 4) з'ясувати ступінь сформованості у себе якостей професійного ідеалу;

- 5) намалювати основні завдання-самозабоб'язання у напрямі самоформування особистісно значущих якостей, притаманних професійному ідеалу;
- 6) Результати рефлексивного аналізу письмово відбити у творі (есе).

Результати другого завдання слід починати зі з'ясування, на що переважно спрямована Ваша мотивація професійних і наукових досягнень: на себе чи фахову діяльність. Є сенс встановити сукупність пов'язаних із собою складників мотивації, а також тих складників, що є адекватними специфіці фахової діяльності. Відповідаючи на питання, не слід поспішати з висновками. Треба чесно здійснити «ревізію» власної професійно-мотиваційної сфери – потреб, мотивів, інтересів, цілей, установок та ін. в аспекті її спрямованості.

ПРАКТИЧНА РОБОТА № 3

Тема «Структура і зміст кар'єрограми в особистісному вимірі та її розробка».

Завдання 1. За результатами аналізу одного із зразків узагальненої схеми етапів розвитку кар'єри фахівця розробити перспективну узагальнену схему періодів власного кар'єрного зростання.

Завдання 2. Спроекувати особистісно орієнтовану кар'єрограму як цілісний індивідуальний образ майбутньої кар'єри.

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

В узагальненій схемі етапів розвитку власної кар'єри як фахівця слід передбачити: ротацію як працівника (у своєму підрозділі, у межах організації в цілому); підготовку в системі безперервної освіти (підвищення кваліфікації, додаткову освіту, самоосвіту); зарахування до резерву заміщення керівних кадрів; призначення на більш високу посаду.

При розробці проекту власної особистісно орієнтованої кар'єрограми бажано спиратися на її зразок. Він (узагальнений варіант) подається на с. 170 – 172 в книзі О. Г. Кучерявого «Кар'єрне зростання: особистісний вимір».