

ISSN 2409-3785



9 772409 378004

2 4 0 0 2

В Е С Н І К

Магілёўскага дзяржаўнага
ўніверсітэта
імя А. А. Куляшова

НАВУКОВА-МЕТАДЫЧНЫ ЧАСОПІС

Выдаецца са снежня 1998 года

Серыя С. ПСІХОЛАГА-ПЕДАГАГІЧНЫЯ НАВУКІ
(педагогіка, псіхалогія, методыка)

Выходзіць два разы ў год

2 (64)
2024

Галоўная рэдакцыйная калегія:

д-р гіст. навук прафесар Д. С. Лаўрыновіч (галоўны рэдактар);
д-р экан. навук прафесар Н. У. Макоўская (нам. галоўнага рэдактара)
д-р гіст. навук прафесар Я. Р. Рыер (нам. галоўнага рэдактара);
д-р пед. навук прафесар А. І. Снапкова (старшыня рэдакцыйнага савета серыі С);
канд. гіст. навук А. І. Галавач (адказны сакратар)

Педагогіка:

д-р пед. навук прафесар А. М. Радзькоў (Мінск)
д-р пед. навук прафесар В. І. Загрэўскі (Магілёў)
д-р пед. навук прафесар А. І. Мельнікаў (Мінск)
канд. пед. навук дацэнт Т. А. Старавойтава (Магілёў)

Псіхалогія:

д-р псіхал. навук прафесар Л. І. Дзяменцій (Омск)
д-р псіхал. навук прафесар Т. У. Казак (Мінск)
д-р псіхал. навук прафесар К. В. Карпінскі (Гродна)
д-р псіхал. навук дацэнт І. М. Андрэева (Полацк)
канд. псіхал. навук дацэнт С. Л. Багамаз (Віцебск)
канд. псіхал. навук дацэнт Ж. А. Барсукова (Магілёў)
канд. псіхал. навук дацэнт М. Б. Аўчыннікава (Магілёў)

*Навукова-метадычны часопіс "Веснік Магілёўскага дзяржаўнага
ўніверсітэта імя А. А. Куляшова" ўключаны ў РІНЦ
(Расійскі індэкс навуковага цытавання),
ліцэнзійны дагавор № 811-12/2014*

АДРАС РЭДАКЦЫІ:
212022, Магілёў, вул. Касманаўтаў, 1,
vesnik_mdu@mail.ru

З М Е С Т

<i>ВАСЮКОВІЧ Л. С.</i> Фотаздымак як тэкст у сучасным школьным адукацыйным асяроддзі.....	7
<i>АТВИНОВСКИЙ А. А., ПАРУКЕВИЧ И. В., ПИСПАНЕН М. А.</i> Профессиональные компетенции студентов IT-специальностей в контексте бизнеса	13
<i>КОВАЛЕВИЧ М. С.</i> Тренинг как способ обучения проектированию профессиональной карьеры будущего специалиста.....	19
<i>КРАВЦОВА О. М., МЭНСЮЙ МАО.</i> Формирование познавательной активности у воспитанников старшего дошкольного возраста в процессе использования игр с кинетическим песком	26
<i>СТАРОВОЙТОВА Т. А., АВСЕЙКОВА Н. И.</i> Нормативно-правовые аспекты развития дошкольного образования в Республике Беларусь (1991–2000 гг.).....	31
<i>ХУАН ВЭЙ.</i> Музыкальное образование в Китае (начало XXI века)	37
<i>ЗАГРЕВСКИЙ В. И., ЛАВШУК Д. А., КУЧЕРОВ Ю. Ю., ОВЧИНКО А. Ю.</i> Оценка технического мастерства спортсмена в соревновательном упражнении по фазовым координатам управления биомеханической системы.....	42
<i>РЕВА В. П.</i> Методологические аспекты воспитания культуры музыкального восприятия у младших школьников	51
<i>МА ЦЗЯХАО, МИХУТА И. Ю.</i> Обоснование методики диагностики психофизической подготовленности футболистов к соревновательной деятельности	56
<i>ШЕЙНОВ В. П., САПЕГО Е. И.</i> Взаимосвязь социально-психологических характеристик и зависимости от смартфона у руководителей	62
<i>СТРЕЛЕНКО А. А.</i> Психологические модели социально-перцептивной детерминации материнско-детского взаимодействия: системно-ресурсный подход	69
<i>КОМКОВА Е. И., БЕЛЬКО А. В.</i> Буллинг в системе межличностных отношений подростков	77
<i>СМЫК А. А.</i> Взаимосвязь профессионального самосознания и самореализации личности	85
<i>МОРОЗЕНКО А. А.</i> ИмPLICITные представления о жизни после смерти: методика диагностики	91
<i>КИРИЧИК Е. С., ЯРМОЛЬЧИК Е. В.</i> Мотивационно-потребностная сфера молодых женщин в репродуктивном поведении.....	99
<i>ГЛУШАКОВА А. В.</i> Взаимосвязь социокультурной адаптации и жизненных ценностей иностранных студентов.....	107

УДК 378.147

ТРЕНИНГ КАК СПОСОБ ОБУЧЕНИЯ ПРОЕКТИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА

М. С. Ковалевич

кандидат педагогических наук, доцент

Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина

Данная статья посвящается проблеме профессионального и личностного развития будущих специалистов в области образования, представлено содержание и способы проведения авторского тренинга «Билет в будущее: я выбираю свою судьбу». Девиз тренинга: «Сделай свое хобби профессией, и тебе больше не придется работать ни дня». Тренинг представляется как совокупность интерактивных, вариативных и интегративных специализированных приемов общения и обучения, сориентированных на мобилизацию внутренних ресурсов человека, что позволяет обеспечить личностный и профессиональный рост.

Ключевые слова: профессиональное и личностное развитие, тренинг, карьерная компетентность, профессиональные навыки, проектирование, стратегия принятия решений.

Введение

В настоящее время проблема профессионального роста и карьерного развития будущих специалистов, разработка моделей карьеры и исследование возможностей их реализации, психолого-педагогическая поддержка и сопровождение карьерных ориентаций личности переходит из плоскости научных исследований в практико-ориентированные программы и спецкурсы. Это подтверждает и опыт Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина, где для студентов выпускных курсов всех специальностей социально-педагогического факультета читается учебная дисциплина «Технологии развития профессиональной карьеры» [1], а для магистрантов специальности «Научно-педагогическая деятельность» – учебные курсы «Технологии проектирования и развития профессиональной карьеры» (ТПиРПК) [2] и «Личностно-профессиональное развитие педагога-исследователя» (ЛПРПИ) [3].

Педагог-исследователь нового поколения – это всесторонне развивающаяся личность; образованный, высококультурный человек; мудрый наставник, психолог, творец и мастер своего дела. Высокий уровень профессиональной подготовки рассматривается сегодня как результат самоактивности личности, ее внутреннего локуса контроля. В содержании учебной дисциплины «Личностно-профессиональное развитие педагога-исследователя», которой отводится значительное место в повышении профессиональной компетентности специалистов сферы образования, особое внимание уделено вопросам развития профессиональной пригодности педагога-исследователя, самовоспитанию и самообразованию педагога, его профессиональной мотивации. Представлены стратегии и технологии развития медиаграмотности, научно-исследовательской и научно экспериментальной деятельности педагогов.

Основная часть

Выстраивая карьерную стратегию, будущий специалист в области образования должен усвоить механизмы карьерного процесса: осознанность, энергичность, соразмерность, эффективность, непрерывность, гибкость; научиться учитывать возможность реализации существующих видов и типов карьеры. Начальным этапом в разработке карьерной стратегии является критическая оценка собственных преимуществ и недостатков. Кроме диагностических процедур и системы педагогических ситуаций для этих целей используем деловые игры, тренинги и др. Например, нами разработан собственный авторский тренинг «Билет в будущее: я выбираю свою судьбу». Девиз тренинга: «Сделай свое хобби профессией, и

тебе больше не придется работать ни дня». Тренинг представляется как «системность, интерактивность, вариативность и интегративность приемов общения и обучения, сориентированных на мобилизацию внутренних ресурсов человека и позволяющих обеспечить рост профессионализма и личностного потенциала преподавателя» [4, с. 101].

Экспериментальная апробация тренинга состоялась на социально-педагогическом факультете Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина. На тренинге присутствовали магистранты специальности 1-08 80 08 «Научно-педагогическая деятельность» и студенты выпускного курса специальности «Социальная работа» (социально-психологическая деятельность и социально-педагогическая деятельность). В ходе тренинга участники познакомились с особенностями рынка труда Беларуси, стратегиями поиска работы, способами составления резюме, видами интервью и технологией проведения собеседования по-новому, методикой STAR. Методика STAR (Situation Target Action Result) S (Situation) – ситуация, с которой сталкивался интервьюируемый; T (Task) – задача, которая стояла перед ним; A (Action) – действия, которые он предпринял; R (Result) – результат, который он получил. Благодаря STAR работодатель видит, какой реальный опыт есть у претендента, как он справляется с неожиданными ситуациями и какие положительные личностные качества у него есть. Данная методика обычно используется при интервью по определению имеющихся у претендента компетенций, технология направлена на выявление конкретных профессиональных ситуаций и умение их разносторонне анализировать. Она определяет практические умения и навыки, а также модели поведения в конкретных ситуациях. Например, можно выяснить, как руководитель будет вести себя в конфликтных и стрессовых ситуациях.

Будущие специалисты на данном тренинге должны были как можно более полно охарактеризовать возникшую в ходе их профессиональной подготовки проблему, сформулировать задачи, которые нужно было решить, охарактеризовать свои действия по решению этих задач и представить результат, к которому эти действия привели.

Для определения сформированности различных компетенций существуют разные типы вопросов, которые разрабатываются специалистами этой области. Например,

S-вопросы о ситуации: самое трудное решение, которое вы приняли за время прохождения производственной, педагогической, методической практик. Расскажите о трудностях во взаимоотношениях с коллективом учреждения. Было ли вам когда-либо сложно работать в команде, с чем это было связано? Расскажите о ситуации, когда вы общались с трудным подростком.

T-вопросы о задаче: Какую цель вы ставили перед собой? Что было главным в решении задач по достижению этой цели?

A-вопросы о действиях: Что конкретно вы сделали? Какие аргументы вы приводили для доказательства правильности принятого вами решения? Были у вас запасные варианты?

R-вопросы о результате: Чем все завершилось? Как изменилось поведение подростка? [5].

Задумались студенты и над тем, каких людей наиболее охотно берут на хорошие должности и почему. Почему люди находят хорошую работу? Зачем люди стремятся построить профессиональную карьеру?

Отдельное занятие посвятили теме «*Профессиональная карьера. Составляющие профессионального и карьерного успеха*». Выполнили упражнение «Анализ моей жизненной ситуации». Основной целью здесь является поиск имеющихся у человека и часто неявных, скрытых возможностей и резервов. На основе результатов проведенного анализа предложили идею о возможной сфере деятельности каждого из них, наметили способы и средства реализации этой идеи, сформулировали запасные варианты достижения цели.

В процессе обсуждения затронули следующие вопросы:

Для какой цели служит проектирование и планирование профессиональной карьеры?

Каковы составляющие профессионального и карьерного успеха?

Каковы характерные особенности трудоустройства и построения профессиональной карьеры в XXI веке?

Далее проводим групповую дискуссию на тему «Как строить профессиональную карьеру для начинающего специалиста: возможности, проблемы и способы решения». Ведущая цель проведения дискуссии – убедить участников тренинга в том, что сложности в развитии профессиональной карьеры у молодого человека во многом зависят не от сложных жизненных обстоятельств, а от наличия собственного внутреннего локуса контроля, ориентации на жизненный успех или неуспех, а также от умения создать оптимальную модель своего профессионального роста и развития.

На следующем этапе выполняется упражнение «*Планирование профессиональной карьеры*». Для выполнения упражнения используется «Модель планирования профессиональной карьеры», которая включает следующие блоки: 1. Блок «Сбор информации о возможных профессиях». Он должен быть уравновешен с блоком «Я-концепция», т. е. то, что у вас есть и что вы хотите, должно быть в равновесии с тем, что от вас потребуется, и с тем, что вы можете реально сделать. 2. Блок «Я-концепция». Этот блок включает: «Интересы», «Способности», «Ценности». 3. Блок «Выбор сферы и вида профессиональной деятельности. Разработка плана построения профессиональной карьеры». Выбрав цель, которую планирует достигнуть молодой специалист, ему необходимо разработать стратегию и продумать тактику для ее достижения.

Следующее занятие посвящаем разработке участниками тренинга эффективной стратегии принятия решения. Проводится обсуждение на тему «Как принять правильное жизненное решение?». Перед началом обсуждения для участников тренинга предоставляется информация о том, что такое «умение принимать решение» и какие стили принятия решения могут быть.

Ключевая мысль для обсуждения: «хорошее решение» – это всегда решение, правильное только для данного конкретного человека в определенной жизненной ситуации. Универсальных решений, пригодных для всех и на все случаи жизни, не бывает.

Далее выполняем упражнение «Мой стиль принятия решения». Каждому участнику предлагается в течение 7–10 минут вспомнить и записать на бланке ответов 8–10 решений, которые он принимал в жизни (необязательно профессионального плана). Затем проводится оценка – какой стиль при этом был использован.

Учитывая закономерности влияния индивидуальных качеств на процесс принятия решений, различают инертные, осторожные, уравновешенные, рискованные и импульсивные решения. Соответственно этим типам различают пять стилей принятия решений.

Инертный стиль характеризуется тем, что процесс поиска и генерации новых вариантов решения проблемы протекает очень вяло, неуверенно и крайне осторожно. Каждая альтернатива ставится под сомнение и оценивается предвзято и сверхкритично. Любая новая идея сразу же подвергается тщательному анализу, жесткой критике и бесконечным уточнениям, а сами идеи малоинтересны и неоригинальны.

Осторожный стиль представляет собой более мягкий вариант инертного стиля, поскольку имеет преимущества по сравнению с ним за счет оптимального баланса усилий на двух указанных выше стадиях решения проблемы. Осторожный стиль также характеризуется большими усилиями по сбору необходимой информации и тщательной, критичной оценке всех альтернативных способов решения проблемы. Вместе с тем для этого стиля характерна более высокая творческая активность и, как следствие, эффективность процесса генерации новых идей.

Уравновешенный стиль характеризуется примерно одинаковым распределением сил, внимания и активности на двух указанных стадиях принятия решений. С одной стороны, для этого стиля характерны достаточно высокая активность по генерации альтернативных способов решения проблемы, их большое число и хорошее качество. С другой стороны, серьезное внимание уделяется критике альтернатив, их анализу и при необходимости коррекции. Считается, что подобный стиль позволяет вырабатывать наиболее оптимальные и обоснованные решения.

Рискованному стилю свойственна большая активность на фазе генерации альтернатив по сравнению с фазой их критики и контроля. В этом случае человек быстрее и легче придумывает, предлагает различные варианты решения проблемы, т.е. проводит анализ и тщательное «взвешивание».

Импульсивный стиль характеризуется тем, что стадия генерации альтернатив намного превосходит фазу их критического анализа и контроля. В этом случае человек очень легко и быстро придумывает новые идеи, генерирует всевозможные варианты решения, однако не занимается необходимым анализом имеющихся альтернатив, который может вообще отсутствовать. Оценки и суждения очень категоричны и резки. Принимаемые решения в высшей степени рискованны, наименее обоснованны и часто приводят к необратимым последствиям. Подобный стиль выработки решений характерен для людей с очень слабой рефлексивностью, высокой самооценкой, низкими аналитическими способностями и самоконтролем [6, с. 63–67].

Главная мысль, которую надо обсудить с участниками тренинга, сводится к тому, что каждый выбирает свою жизненную стратегию самостоятельно. Нет однозначно плохих, неправильных и правильных жизненных стратегий. В каждой из них обязательно будут свои плюсы и минусы. Но необходимо взять на себя ответственность за осуществленный выбор и его неминуемые последствия. Мнение родственников, друзей, окружающих людей целесообразно учесть, но это лишь информация для размышления, а не обязательное руководство к действию.

Задумались будущие специалисты и над тем, всегда ли мы можем стать хозяином жизненных ситуаций или бывают обстоятельства сильнее человека. Получили неоднозначные, спорные суждения.

Следующее занятие посвящено обсуждению проблемы, *какими способностями и умениями* надо обладать, чтобы добиться поставленных жизненных и профессиональных целей, задач? Участникам предлагается список «Мои сильные стороны». Из этого списка они выбирают не менее пяти, которые, как они считают, являются их сильными сторонами и преимуществами при достижении поставленных целей.

Среди достоинств молодой специалист называет: «люблю свою работу», «работа – это моя жизнь», «работа – мое хобби», а также такие личностные качества, как честность, умение убеждать, трудолюбие, целеустремленность, активность, дружелюбие. Среди недостатков: «много времени трачу на выполнение профессиональной деятельности», «не удается мотивировать всех детей на обучение», «уделяю мало времени своим собственным детям, родителям, родным», «нежелание рисковать», «желание получить все и сразу», «недостаточное представление о себе», «авторитарность».

Выполнение этого задания помогает лучше понять себя. Достоинства (сильные стороны) позволяют ощутить внутренние ресурсы для дальнейшего продвижения и развития, недостатки (слабые стороны) помогают скорректировать цели развития.

Проводим обсуждение: способствуют ли выбранные мной сильные стороны построению успешной профессиональной карьеры или работодатель ожидает от меня чего-то другого?

На основании анализа основных этапов своей жизни работающие магистранты составляют баланс личных достижений и неудач, среди достижений называют: «повышение в должности», «авторитет в коллективе», среди неудач: «не преодолен страх перед неизвестностью», «не научилась постоянно «зажигать»».

И в заключение молодой педагог отмечает: Я очень люблю детей и думаю, что эта профессия поможет мне в дальнейшем воспитывать не только детей из детского сада, но и своих детей. Я горжусь, что учусь на специальности «Дошкольное образование», ведь дети – это не только частичка тебя, но также это частичка всего мира в целом. Вообще, мне кажется, что человек, способный добиться успехов в выбранном деле, безусловно, может считаться сильной личностью. Это означает, что он умеет преодолевать препятствия на своем пути, отвечать за свои поступки, правильно организовывать время и рассчитывать свои силы.

Далее учимся составлять *личный карьерный договор*. Карьерный договор (как и любой другой типовой договор) содержит материал о целях и задачах, правах и ответственности, сроках исполнения и вознаграждении. Важно письменно зафиксировать все пункты карьерного договора. Участники индивидуально заполняют бланк карьерного договора, содержащий следующие 7 пунктов: 1. Как я узнаю, что моя карьерная цель достигнута? Чем я готов заплатить за достижение этой цели? 3. Когда точно будет достигнута карьерная цель? 4. Какие опасности на пути достижения карьерной цели? 5. Какова будет символическая награда за достижение цели? 6. Какие пункты войдут в мой карьерный договор о достижении цели и каково их наполнение? 7. Что я сделал для продвижения к цели (ежедневный вопрос самому себе)? Постоянный мониторинг выполнения пунктов договора и обеспечение пусть даже минимального, но продвижения к поставленной цели. Рекомендуется регулярно озвучивать карьерный договор вслух самому себе, запуская и поддерживая тем самым автопрограмму достижения карьерных целей.

Будущие специалисты предлагают варианты ответов: что они готовы заплатить за достижение карьерной цели? Получаем целый список возможных «валют», которые люди готовы заплатить за достижение карьерной цели. Приходим к выводу: самая дешевая «валюта» – деньги, а самая дорогая – время.

В ходе полилога были сформулированы ключевые и второстепенные компетенции педагога-исследователя, среди которых: эмпатия, терпимость, тактичность, интерес и уважение к другому человеку и др., а также качества, препятствующие эффективности профессиональной деятельности по этой специальности. К таковым будущие специалисты отнесли: отсутствие организаторских способностей, отсутствие уважения к людям, агрессивность, эгоистичность, неспособность к сопереживанию, безответственность.

И в заключение научились составлять резюме – краткую самопрезентацию собственных профессиональных умений и навыков, достижений и личностных качеств, которые планируется успешно реализовать на будущем месте работы. При составлении резюме выделили 10 главных ошибок, среди которых ошибки и опечатки, корявость изложения, недостижимые цели, лишние подробности, завышенная самооценка, откровенная ложь и др.

Студенты также отвечали на следующие вопросы: Почему вы избрали именно эту специальность? Знакомы ли вы с профессиограммой педагога-исследователя? Какие шаги вы предпринимаете уже сегодня, чтобы стать успешным специалистом? Составили планы индивидуального развития на краткосрочную и долгосрочную перспективу.

В ходе тренинга учились вести себя на стресс-интервью с работодателем, во время которого создается нестандартная, напряженная, некомфортная для кандидата атмосфера, помогающая определить уровень стрессоустойчивости и способности к адаптации в будущей профессии. Эти качества являются очень важными для педагогов-исследователей.

Обратили внимание и на дресс-код педагога как фактор профессиональной культуры учителя, преподавателя вуза, выяснили отношение будущих специалистов к обязательному ношению мантии в университетах.

В ходе полилога обсуждали вопросы:

- Как меняется мир и отношение к профессиональной деятельности в XXI веке?
- Как выстраивать баланс между карьерой и личной жизнью или как получать удовольствие от работы 24 часа в сутки?
- Как построить за свою жизнь не одну, а несколько успешных карьер и чувствовать себя полностью реализованным человеком?

Определили базовые навыки, которые будут востребованы в любой сфере деятельности человека. Полезным оказалось знакомство будущих специалистов с новой моделью навыков XXI века, состоящей из четырех уровней [7].

Контекстные/узкоспециализированные – навыки, которые развиваются и применяются в конкретном контексте. Например, программирование на языке *Python, Pascal* или *sas*.

Кроссконтекстуальные – навыки, которые люди применяют в более широких сферах общественной или личной деятельности: чтение, тайм-менеджмент, навыки работы в команде.

Метанавыкі – способности, которые усиливают и активизируют другие навыки, режимы управления объектами в нашем разуме или физическом мире. Метанавыкі охватывают эмоциональный интеллект, самоанализ и интуицию, которые, в свою очередь, определяют то, как используются традиционные технические навыки. Если технические навыки – это повседневные рычаги управления командой, то метанавыкі – это понимание того, когда и как их использовать.

«Экзистенциальные» – навыки, которые мы универсально применяем на протяжении всей жизни в различных контекстах личности. К экзистенциальным навыкам относят шесть больших типов: коммуникация, умение решать проблемы, инициативность, умение управлять стрессом и временем, а также умение учиться и адаптироваться.

В завершение занятия приходим к заключению: в недалеком будущем будут востребованы такие профессионалы, которые умеют находить оригинальные способы решения новых задач, действовать в непредвиденных ситуациях, прокладывать новые направления, работать в команде, то есть осуществлять процессы, которые не поддаются автоматизации.

Заключение

Таким образом, проектируя карьерную стратегию, будущий специалист должен усвоить механизмы карьерного процесса, критически оценивать собственные достоинства и недостатки, овладеть стратегией принятия решений, составлять планы индивидуального профессионального и личностного развития. Кроме диагностических процедур и системы педагогических ситуаций, для этих целей можно использовать деловые игры, тренинги и др. Пример авторского тренинга «Билет в будущее: я выбираю свою судьбу» представлен в данной статье. Тренинг является совокупностью интерактивных, вариативных и интегративных специализированных приемов общения и обучения, ориентированных на мобилизацию внутренних ресурсов человека, что позволяет обеспечить личностный и профессиональный рост.

В ходе тренинга участники знакомятся с особенностями рынка труда Беларуси, стратегиями поиска работы, правилами составления резюме, видами интервью и технологией проведения собеседования по-новому, методикой STAR, эффективной стратегией принятия решения, шестифакторной моделью карьерной компетентности; составляют планы индивидуального развития на краткосрочную и долгосрочную перспективу, учатся вести себя на стресс-интервью с работодателем, в ходе полилога обсуждают вопрос, как меняется мир и отношение к профессиональной деятельности в XXI веке, знакомятся с новой моделью профессиональных навыков XXI века.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. *Ковалевич, М. С.* Профессионально-карьерная ориентация будущих педагогов / М. С. Ковалевич // Народная асвета. – 2019. – № 12. – С. 3–6.
2. *Ковалевич, М. С.* Технологии проектирования и развития профессиональной карьеры педагога-исследователя : учеб.-метод. комплекс / М. С. Ковалевич ; под ред. Н. А. Леонюк ; Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина. – Брест : БрГУ, 2020. – 278 с.
3. *Ковалевич, М. С.* Личностно-профессиональное развитие педагога-исследователя: учеб.-метод. комплекс / сост. М. С. Ковалевич ; под ред. Н. А. Леонюк. – Брест : БрГУ, 2021. – 236 с.
4. *Сидельникова, Т. Т.* Акмеологический тренинг как форма организации курсов повышения квалификации преподавателей высших учебных заведений / Т. Т. Сидельникова, Д. А. Темников // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 3 (110). – С. 101–104.
5. Собеседование по методике STAR РЕКРУТИНГ: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cenunst.bsu.by/journal/2004.2/01.pdf>. – Дата доступа: 06.07.2022.
6. *Терентьев, Н. Ю.* Стили и процесс принятия решений / Н. Ю. Терентьев // Проблемы учета и финансов. – 2014. – № 1(13). – С. 63–67.
7. Навыки XXI века: модель подготовки современного специалиста: учебно-методическое пособие / под науч. ред. И. С. Макарьева. – СПб. : СПб ГАПОУ МТК им. адмирала Д. Н. Сенявина, 2021. – 240 с.

Поступила в редакцію 1.11.2023 г.

Контакты: maria_brest@tut.by (Ковалевич Мария Степановна)

Kovalevich M. S. TRAINING AS A WAY OF TEACHING THE DESIGN OF FUTURE SPECIALIST'S PROFESSIONAL CAREER

The article is devoted to the problem of professional and personal development of future specialists in the field of education, the content and methods of conducting the author's training «Ticket to the Future: I choose my destiny» are presented. The motto of the training is «Make your hobby a profession and you will never have to work a day again». Training is presented as a set of interactive, variable and integrative specialized methods of communication and education, focused on the mobilization of a person's internal resources, which allows for personal and professional growth.

Keywords: professional and personal development, training, career competence, professional skills, project work, decision-making strategy.